

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO

MÁRIO GARRASTAZU MÉDICI NETO

MOTORISTAS PARCEIROS DO UBER:
NATUREZA DA PRESTAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO TRAZIDAS
PELA ECONOMIA COLABORATIVA

Porto Alegre

2017

MÁRIO GARRASTAZU MÉDICI NETO

**MOTORISTAS PARCEIROS DO UBER:
NATUREZA DA PRESTAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO TRAZIDAS
PELA ECONOMIA COLABORATIVA**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a Dr^a Luciane Cardoso Barzotto

Porto Alegre

2017

MÁRIO GARRASTAZU MÉDICI NETO

MOTORISTAS PARCEIROS DO *UBER*:

**NATUREZA DA PRESTAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO TRAZIDAS
PELA ECONOMIA COLABORATIVA**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Direito do Trabalho pelo Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientadora: Prof^a Dr^a Luciane Cardoso Barzotto

Aprovada em 13 de março de 2017.

BANCA EXAMINADORA

Professora Doutora Luciane Cardoso Barzotto – Orientadora

Professor Doutor Leandro Amaral Dorneles de Dorneles

Professor Doutor Leandro Krebs Gonçalves

Professor Doutor Marcelo Papaleo de Souza

CIP - Catalogação na Publicação

Médici Neto, Mário Garrastazu
MOTORISTAS PARCEIROS DO UBER: NATUREZA DA
PRESTAÇÃO DE NOVAS FORMAS DE TRABALHO TRAZIDAS PELA
ECONOMIA COLABORATIVA / Mário Garrastazu Médici
Neto. -- 2017.
189 f.

Orientador: Luciane Cardoso Barzotto.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do
Rio Grande do Sul, Faculdade de Direito, Programa de
Pós-Graduação em Direito, Porto Alegre, BR-RS, 2017.

1. Uber. 2. Subordinação. 3. Autonomia. 4.
Parassubordinação. I. Barzotto, Luciane Cardoso,
orient. II. Título.

“...- Nosso desejo é que a Companhia, em vez de agir como protetora, pague o que é de direito. É honesto, a cada crise, deixar os trabalhadores morrer de fome para salvar o lucro dos acionistas? O senhor teria se expressado melhor se dissesse que o novo sistema é uma redução de salário disfarçada. E é isso que nos revolta, porque, se a Companhia precisa economizar, ela age mal economizando apenas com o operário.

- Ah! Aí está! – exasperou-se Hennebeau. – Já esperava essa acusação de viver do suor do povo! Como você pode dizer uma bobagem como essa? Uma galeria equipada, hoje, custa de um milhão e meio a dois milhões de francos! Quase a metade das mineradoras de carvão está falindo... Você não sabe que a Companhia está perdendo tanto quanto vocês? Não é ela que decide o salário, ela obedece à concorrência, senão vai à ruína. Apeguem-se aos fatos, não à Companhia. Mas vocês não querem entender!

- Nós entendemos, sim – Respondeu Étienne -, entendemos muito bem que não há melhora possível para nós, e é por isso que os operários acabarão por mudar as coisas”.

(Germinal, Émile Zola, 1885).

RESUMO

A presente dissertação é dividida em três capítulos, o primeiro deles buscando explicar o aparecimento de novas formas de trabalho com a ascensão da chamada economia colaborativa, focando especialmente no aplicativo Uber e o trabalho prestado por motoristas parceiros no transporte individual privado de passageiros, bem como o surgimento de um novo termo na economia e no mundo do trabalho, a *uberização*.

É objeto de exame a natureza do trabalho prestado por esses motoristas, se subordinado, com o exame detalhado dos requisitos da relação de emprego, ou se autônomo, bem como sua aproximação a alguns modelos trabalhistas assemelhados a essa nova forma de trabalho, com menção à zona cinzenta existente entre a subordinação e a autonomia, com o exemplo da parassubordinação italiana.

Estudam-se tendências mundiais, com os exemplos de duas decisões judiciais (na Califórnia e no Reino Unido) reconhecendo direitos trabalhistas ao motorista do Uber, bem como os primeiros passos possíveis em território nacional – igualmente com decisões judiciais recentes -, e as possibilidades de tutela de direitos trabalhistas dos motoristas parceiros do Uber.

Palavras-chave: Uber, uberização, economia colaborativa, subordinação, autonomia, parassubordinação.

ABSTRACT

This thesis is divided into three chapters, the first one seeking to explain the emergence of new ways of working with the rise of so-called collaborative economy, focusing especially on the Uber app and the work done by partners drivers in the private individual passenger transport, as well as the rising of a new term in the economy and the world of work, the *uberization*.

The nature of the work performed by these drivers is examined, if subordinated, with the detailed examination of the requirements of the employment relationship, or if autonomous, as well as its approximation to some labor models similar to this new form of work, with mention of the gray area between subordination and autonomy, with the example of Italian parassubordination.

New trends are being studied worldwide, with examples of two judicial decisions (in California and the United Kingdom) recognizing labor rights for the driver of Uber, as well as the first possible steps in national territory – also with judicial decisions -, and the possibilities of protection of labor rights of Uber's partner drivers.

KEY WORDS: Uber, uberization, sharing economy, subordination, autonomy, parassubordination.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	1
1. NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA ECONOMIA COLABORATIVA.	
O APLICATIVO UBER.....	5
1.1. ECONOMIA COLABORATIVA E <i>UBERIZAÇÃO</i>.....	10
1.1.1. Economia Institucionalista.....	12
1.1.2. Economia Colaborativa.....	16
1.1.3. Uberização.....	23
2. O MOTORISTA PARCEIRO DO UBER. NATUREZA DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO.....	28
2.1. TRANSPORTE INDIVIDUAL PRIVADO DE PASSAGEIROS.....	29
2.1.1. Natureza da Atividade.....	29
2.1.2. Contrato de Transporte. Relação de trabalho <i>versus</i> Relação de Consumo.....	32
2.2. O TRABALHO NO UBER COMO RELAÇÃO DE EMPREGO.....	35
2.2.1. Pessoalidade.....	35
2.2.2. Onerosidade.....	39
2.2.3. Não Eventualidade.....	41
2.2.4. Subordinação.....	43
2.3. O TRABALHO NO UBER COMO TRABALHO AUTÔNOMO OU PARASSUBORDINADO.....	54
2.3.1. AUTONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO. MODELOS TRABALHISTAS APROXIMADOS.....	56
2.3.1.1. Motoristas de Táxi.....	57
2.3.1.2. Consultoria em Cosméticos.....	59

2.3.1.3. Teletrabalho.....	61
2.3.1.4. Corretores de Imóveis.....	63
2.3.1.5. Manicures/Cabeleireiros.....	65
2.3.1.6. Trabalho Doméstico.....	67
2.4. ZONA CINZENTA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E AUTÔNOMO. PARASSUBORDINAÇÃO.....	70
3. TENDÊNCIAS DE ENQUADRAMENTO DO TRABALHO NO UBER.....	76
3.1. UBER NOS ESTADOS UNIDOS. <i>CLASS ACTIONS</i> AMERICANAS. O EXEMPLO DA CALIFÓRNIA.....	78
3.2. UBER NO REINO UNIDO. UMA DECISÃO JUDICIAL PARADIGMÁTICA.....	86
3.3. UBER NO BRASIL. POSSIBILIDADES DE TUTELA. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO.....	88
3.3.1. Decisões Trabalhistas sobre o Uber.....	89
3.3.2. Possibilidades de Tutela dos Direitos do Trabalhador.....	92
3.3.3. A Atuação do Ministério Público do Trabalho. A Ação Civil Pública como Tentativa de Salvaguarda dos Direitos do Motorista Parceiro do Uber.....	100
CONCLUSÃO.....	111
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	114
ANEXO A – Sentença proferida no processo trabalhista nº 0011863- 62.2016.5.03.0137.....	122
ANEXO B – Sentença proferida no processo trabalhista nº 0011359- 34.2016.5.03.0112.....	138

INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho está sempre em constante mutação. Na clássica contenda entre capital e trabalho, diariamente surgem novas formas tanto de o homem prestar trabalho quanto de o capital explorar o trabalho prestado. Incumbe ao Direito do Trabalho estar sempre atento aos desvirtuamentos que possam ocorrer nessa caminhada, cumprindo a sua tarefa de igualar forças naturalmente desiguais.

O surgimento de novas tecnologias, especialmente aquelas que de alguma forma auxiliem na inserção do trabalhador no mercado, em um ambiente de crise global como o que vivemos, deve ser estudado de forma aprofundada.

No entanto, ainda que saudadas as novas tecnologias, não podem existir viseiras que impeçam de verificar quando o labor humano for utilizado de forma abusiva pelo capital, seja em relações de emprego clássicas, seja em relações de trabalho estritamente autônomas, seja na imensa zona cinza contida entre os dois extremos.

O objetivo do presente trabalho é buscar identificar a possibilidade de salvaguarda de direitos oriundos de uma nova relação de trabalho surgida com o avanço das tecnologias móveis e da economia colaborativa, considerando que o Direito do Trabalho pátrio admite ou subordinação, ou autonomia.

Para tanto, tenta-se conceituar o aplicativo Uber, tomado como exemplo de uma tecnologia que une consumidor a trabalhador, estabelecendo de que maneira se dão - no plano da realidade e não de conceitos prévios forjados pelo vácuo deixado pela ausência de regulação do novo - as relações de trabalho entabuladas por meio dessa plataforma, formalmente estabelecidas como de “motoristas parceiros”.

Tomam-se elementos mais contemporâneos de economia colaborativa, de capitalismo consciente e de empresa social, para tentar aferir de que maneira o aplicativo Uber se enquadra como efetivo compartilhamento de bens comuns, em oposição a ser apenas uma nova forma - com avanços indeclináveis e notáveis benefícios ao consumidor - de exploração do trabalho pelo capital. Ao mesmo tempo, delineiam-se usos para o novo termo surgido com esse recente fenômeno, a uberização, da economia, das relações de trabalho, etc.

Estuda-se a natureza do transporte privado individual de passageiros, em cotejo com o sistema de transporte público individual de passageiros, já regulamentado pelas municipalidades - as permissões de serviços de táxi -, bem como o tipo de regulamentação e fiscalização que se pode aplicar a essa nova tendência na mobilidade urbana.

Retomam-se os conceitos de contrato de transporte, de relação de consumo e de relação de trabalho, diante da impossibilidade de sua dissociação em um ambiente que envolve uma relação trilateral, entre uma sedizente empresa de tecnologia, um motorista parceiro e um consumidor de transporte, buscando, também por esse caminho, verificar a primazia da realidade.

Recorre-se às doutrinas clássicas para tentar situar a natureza do trabalho prestado ao Uber, se subordinado ou autônomo, analisando detidamente cada um dos requisitos da relação jurídica de emprego, pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Alinham-se algumas relações de trabalho que podem ser consideradas assemelhadas à mantida entre o motorista parceiro e o Uber, modelos trabalhistas aproximados, tais como motoristas de táxi, manicures/cabeleireiros, consultoras de cosméticos, teletrabalhadores, corretores de imóveis, empregados domésticos.

Malgrado sem aplicação legislativa (e mesmo raramente jurisprudencial) no Brasil, trazem-se ensinamentos referentes à parassubordinação italiana,

como um modelo passível de comparação nessas novas relações que se distanciam dos contratos clássicos de trabalho.

A partir disso, aventura-se em busca de formas de tutela dos direitos advindos dessa nova relação de trabalho, seja no campo legal, com a criação de mecanismos normativos que possam estabelecer garantias mínimas aos trabalhadores nessa modalidade, seja no campo judicial, com a atuação em juízo dos trabalhadores ou de quem os possa validamente representar na busca de seus direitos.

Estudam-se tendências mundiais, com dois casos judiciais recentes, em primeiro o exemplo de *class action* manejada na Califórnia, com decisão favorável aos trabalhadores em primeira instância, no sentido de considerá-los empregados e não autônomos, com tratativas milionárias de acordo entre o Uber e os litigantes, na tentativa de composição de direitos. Em segundo, decisão de tribunal trabalhista londrino reconhecendo direitos trabalhistas aos motoristas parceiros do Uber, em especial quanto a remuneração mínima e duração do trabalho.

Cotejam-se, igualmente, as duas primeiras decisões trabalhistas tendo o Uber no polo passivo em território nacional, em sentidos diametralmente opostos, improcedência e procedência.

Encaminhando as conclusões possíveis, trata-se de perquirir, no direito brasileiro, qual o melhor meio de tutela judicial dos direitos do motorista parceiro do Uber. Alinha-se a possibilidade da adoção da tutela coletiva, que, no curso da história das lutas por liberdade e reconhecimento, já desde os tempos pós-escravidão, em especial nos aspectos referentes à dignidade do trabalhador e ao trabalho decente, tem se mostrado mais eficaz.

Praticamente inorganizados os motoristas parceiros do Uber em classes, categorias, sindicatos, associações, é necessário que sejam devidamente representados para a atuação judicial coletiva, no caso de eventual lesão a direitos sociais. Tratando-se de direitos individuais homogêneos, analisa-se

pertinência e eficácia da ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho como salvaguarda dos direitos dessa categoria de trabalhadores.

Enfim, analisado todo o arcabouço trazido pela pesquisa, com apoio na metodologia aplicada - análise da bibliografia e estudo de casos - tenta-se estabelecer tendências de enquadramento do trabalho prestado por meio do aplicativo Uber no direito pátrio, buscando retirá-lo da zona limite entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

1. NOVAS FORMAS DE TRABALHO NA ECONOMIA COLABORATIVA. O APLICATIVO UBER

O acirramento da crise econômica mundial na última década, aliado ao desenvolvimento crescente de novas tecnologias de compartilhamento de informação, trouxe aos consumidores uma diversidade de novas opções de produtos e serviços. Pessoas que nunca imaginaram alugar suas casas em períodos ociosos, ou alugar seus carros no turno inverso de sua utilização normal, ou mesmo alugar sua própria força de trabalho em tempo integral ou parcial, passaram a valer-se de novos aplicativos digitais de aproximação entre oferta e demanda.

Os novos caminhos da economia colaborativa, ou economia compartilhada, assim entendida em oposição ao capitalismo de consumo exacerbado, trouxeram novas formas de prestação de trabalho humano. A tendência de acumulação de bens e capital dá lugar, progressivamente, à tendência de acesso (em vez de propriedade) a bens, possibilitando o compartilhamento de recursos - tempo, serviços, habilidades, etc, ideia que permeia a linha de pensamento de Rifkin.¹

Conforme Teixeira, é esperado um grande crescimento dos empregos em serviços pessoais. Quanto mais a parte mais rica da população prospera, mais pessoas da parte menos rica irão competir para servi-la:

“Com máquinas inteligentes eliminando empregos industriais, gente com diferentes níveis de qualificação tende a procurar trabalho como personal trainers, motoristas, babysitters, etc”.²

Com a crescente automação do mundo do trabalho, no entanto, há que não se perder de vista a preocupação com a desumanização do trabalho humano, apontada por autores como Hannah Arendt, por exemplo. Para a autora, o isolamento que se origina da maior valência do sistema capitalista e da sociedade de consumo traz ao homem a perda da experiência humana, conduzindo a um comportamento por vezes entorpecido, estágio final em que a

¹ RIFKIN, Jeremy, **Sociedade com Custo Marginal Zero**, São Paulo, M. Books, 2016.

² TEIXEIRA, Alexandre, **De Dentro para Fora**, Porto Alegre: Arquipélago, 2015, p. 51.

única ação consciente do trabalhador (afastado da *ação* e da *obra*) resulta em aquiescer a tal funcionamento automático.³

No mesmo caminho, a multicitada afirmativa de Honneth na tentativa de uma redefinição da atividade produtiva humana, especialmente sob a perspectiva de uma efetiva melhoria nas relações de trabalho contemporâneas, no sentido de que “*nos últimos duzentos anos nunca estiveram tão escassos como hoje os esforços para defender um conceito emancipatório, humano de trabalho*”⁴.

Nessa nova economia, o Uber (tomado como exemplo por seu renome, mas há outros similares, como *WillGo*, *Cabify*, etc)⁵ surgiu como um aplicativo para telefones celulares oferecendo-se como uma plataforma por meio da qual motoristas devidamente habilitados possuidores de veículos em determinadas condições pudessem se conectar a passageiros em potencial, desejosos de celebrar contrato de transporte. Repise-se o conceito, por importante para o tema deste estudo: O Uber defende não ser um serviço de transporte, mas uma empresa de tecnologia que oferece uma plataforma com o objetivo de conectar usuários a motoristas particulares.

Dessa forma, segundo a empresa, ela não contrata motoristas, os motoristas a contratam para intermediar os *pactos instantâneos* com os usuários. A corrida é totalmente agendada via *smartphone*: com um correr de dedos, o candidato a transportado fornece o itinerário e fica sabendo no mesmo momento detalhes sobre o motorista e o veículo que prestará o serviço. O valor da corrida é debitado no cartão de crédito cadastrado⁶ e, ao final,

³ ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010, p. 403.

⁴ HONNETH, Axel, **Trabalho e Reconhecimento. Tentativa de uma Redefinição**, Porto Alegre: Civitas, 2008, p. 46.

⁵ Uber do Brasil Tecnologia Ltda., sociedade de responsabilidade limitada, estabelecida no Brasil, com sede na Avenida Brigadeiro Faria Lima, nº 201, 26º e 27º andares, salas 2601 e 2701, CEP 05426-100, São Paulo/SP, inscrita no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas do Ministério da Fazenda (CNPJ/MF) sob n. 17.895.646/0001-87 (www.uber.com).

⁶ Em algumas localidades, Porto Alegre entre elas, a empresa já permite o pagamento em dinheiro.

motorista e usuário se podem avaliar mutuamente, em uma escala de um a cinco.⁷

O que começou como uma startup⁸ criada em 2009 para organizar carros privados que ofereciam caronas pagas em uma única cidade, cresceu e se tornou um serviço gigante de transporte individual remunerado de passageiros, atuando de forma massiva ao redor do mundo inteiro.⁹

Sandel menciona esse fenômeno em sua obra “O que o Dinheiro não Compra”, ressaltando o quanto o mercado tem o poder de alterar o caráter tanto dos bens quanto das práticas sociais por ele regidos. Citando o economista britânico Fred Hirsch, afirma que a ciência econômica por vezes ignora o “efeito de comercialização”, ou seja:

O efeito sobre as características de um produto ou atividade, do fato de ser fornecido exclusiva ou predominantemente em termos comerciais, no lugar de algum outro meio - como a troca informal, a obrigação mútua, o altruísmo ou o amor, ou ainda sentimentos de prestação de serviço ou obrigação.¹⁰

Sen, por outro viés, refere a longa tradição na análise econômica e social da realização da justiça “com o que é considerado a estrutura

⁷ Conforme o termo de serviços no site da empresa, em letras graúdas: “Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sítios de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “*Aplicativo*”), providenciar e programar Serviços de transporte e/ou logística com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte e terceiros fornecedores independentes de logística mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber (“*Prestadores Terceiros*”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito em separado firmado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS INDEPENDENTES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS(AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.” (www.uber.com).

⁸ Termo cunhado nos anos 90, com o surgimento da primeira bolha de internet, designando empresas recém-criadas e rentáveis, geralmente com custos de manutenção muito baixos, mas que atingem crescimento rápido e geram lucros exponenciais.

⁹ A missão institucional da empresa é oferecer transporte fluido como água corrente, para qualquer um, em qualquer lugar: “Transportation as reliable as running water, everywhere, for everyone”. (www.uber.com).

¹⁰ SANDEL, Michael, **O que o Dinheiro não Compra**, 7ª Ed, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p. 119.

institucional correta”¹¹. Menciona exemplos dessa concentração em instituições, com a defesa de visões institucionais alternativas de uma sociedade justa, “variando desde a panaceia do livre mercado e livre-comércio funcionando maravilhosamente até a Shangrilá da propriedade social dos meios de produção e do planejamento central magicamente eficiente”.¹² Prossegue:

O fundamentalismo institucional não só pode passar por cima da complexidade das sociedades, mas muitas vezes a autossatisfação que acompanha a suposta sabedoria institucional até impede uma análise crítica das consequências reais de ter as instituições recomendadas. Na verdade, na visão puramente institucional não há, pelo menos formalmente, nenhuma história de justiça além do estabelecimento das instituições justas. No entanto, quaisquer que sejam as associações feitas às boas instituições, é difícil pensar nelas como sendo basicamente boas em si mesmas, em vez de possivelmente serem formas eficazes de realizar conquistas sociais aceitáveis ou excelentes.¹³

Tratando-se de nova atividade econômica em um novo mercado (ideias de justiça à parte), a polêmica entre motoristas parceiros do Uber e condutores e permissionários de táxi logo tornou-se parte importante desse novo cenário: de um lado, trabalhadores buscando inserção em um novo nicho de mercado, oferecendo sua qualificação como motoristas em tempo parcial ou integral; de outro lado, trabalhadores defendendo uma espécie de “prerrogativa”, a de transportar passageiros pelas vias da cidade.¹⁴

O sistema, evidentemente, não é imune a críticas. Em artigo conjunto para a edição de dezembro de 2014 da versão *online* da revista Harvard Business Review, Heimanns e Timms alertavam para a necessidade de entender a “nova força”, utilizando o Uber como exemplo de uma economia baseada em confiança, na qual passageiros avaliam motoristas, mas

¹¹ SEN, Amartya, **A Ideia de Justiça**, São Paulo: Schwarcz, 2014, p. 113.

¹² SEN, loc. cit.

¹³ SEN, loc cit.

¹⁴ Não adentraremos na distinção entre motoristas de táxi e permissionários, não nos serve para o debate travado nesse capítulo inicial, apenas abordaremos trabalho *versus* trabalho

igualmente motoristas avaliam seus passageiros, criando uma espécie de rede que se autoalimenta. No entanto, essa confiança pode ser quebrada (pela empresa) tanto em relação aos motoristas - quando os ganhos e as condições de trabalho se afastam do maná prometido - quanto em relação aos passageiros - quando alterações de tarifa em razão de eventos especiais dão claros sinais de possível exploração baseada em oferta/demanda.¹⁵

Outra inovação que se anuncia a partir do Uber e de sua possível junção com aplicativos de geolocalização como o Google Maps, dentre outras empresas de tecnologia da locomoção, é a autodirigibilidade (plena ou parcial) dos veículos.¹⁶

De fato, recentemente os meios de comunicação veicularam tal acontecimento: pela primeira vez, um caminhão autônomo, sem contar com um motorista humano, realizou a entrega de um carregamento de 45 mil latas de cerveja. A parceria entre Uber e Otto (uma *startup* de caminhões que se dirigem) viabilizou que a carga fosse transportada de Fort Collins até Colorado Springs, em uma viagem de quase 200 quilômetros, realizada em cerca de duas horas pelo caminhão.¹⁷

A Organização Internacional do Trabalho não se mostra desatenta ao assunto, trazendo em sua revista “Trabajo”, edição especial de 2015, matéria de capa com a chamada “*El Futuro del Trabajo - De camionero a gestor de transporte*”, em que Rohland faz referência a uma empresa de caminhões que estabelece uma combinação inteligente entre homem e máquina, dizendo que:

La conducción autónoma inevitablemente cambiará el perfil profesional de los conductores de camiones. Tendrán más tiempo para dedicarse a otras actividades además de conducir, a saber, realizar trabajo de oficina, interactuar socialmente y descansar. Los modernos sistemas de asistencia no sólo que contribuirán a la

¹⁵ <https://hbr.org/2014/12/understanding-new-power>.

¹⁶ O co-fundador da empresa, Travis Kalanick, já declarou publicamente que o sistema tende a ficar mais barato assim que o elemento humano for retirado da cena... (www.uber.com).

¹⁷ <http://exame.abril.com.br/tecnologia/caminhao-autonomo-da-uber-faz-1a-entrega-45-mil-latas-de-cerveja/>

seguridad de las carreteras sino que aliviarán el estrés del conductor.¹⁸

Na mesma revista *Trabajo*, o Diretor do Departamento de Investigaçã da OIT, Raymond Torres, explana sobre um “mundo laboral en transformaci3n”, afirmando que:

La proliferacion de nuevas formas de trabajo ha dado lugar a un cambio radical en las relaciones profesionales habituales. En varias economías avanzadas, se ha reducido el número de trabajadores que perciben un sueldo o salario en el marco de un contrato de trabajo a largo plazo. Un número cada vez mayor de trabajadores que anteriormente habrían estado empleados en empresas como asalariados, trabajan hoy día por cuenta propia.¹⁹

Assim, de uma forma ou de outra, a chegada do Uber trouxe diversas novidades ao panorama do mundo do trabalho e dos transportes urbanos nas grandes metrópoles: atraiu para o mercado uma fatia de trabalhadores que ainda não se sabiam motoristas profissionais e que, tendo outras ocupaç3es ou se dedicando ao Uber em toda a sua jornada, passaram a dividir espaç3os com outra gama de motoristas profissionais, os taxistas. Isso causou um acirramento nos ânimos dessa categoria de trabalhadores (e dos permissionários de táxi) que, de certa forma, detinham monopólio do transporte de passageiros nas cidades. Além disso, ofertou aos consumidores uma nova opção, por vezes mais confortável, mais segura, mais economicamente viável do que o sistema de táxis. E, por fim, despertou na comunidade jurídica uma série de inquietaç3es, especialmente sobre a natureza do transporte privado de passageiros e sobre a natureza do trabalho prestado por esses motoristas parceiros, se subordinado ou autônomo.

1.1. ECONOMIA COLABORATIVA E UBERIZAÇ3O.

¹⁸ ROHLAND, Hans von, **El camión del futuro 2025, de camionero a gestor de transporte**, in *Trabajo*, La revista de la OIT, numero especial de 2015, OIT, 2015, p.8.

¹⁹ TORRES, Raymond, **Un Mundo Laboral en Transformaci3n**, in *Trabajo*, La revista de la OIT, numero especial de 2015, OIT, 2015, p. 10.

O estudo aprofundado das relações de trabalho e de sua importância no mercado não é novidade das ciências econômicas modernas. Adam Smith afirmava, em seu clássico “A Riqueza das Nações”, ser todo homem rico ou pobre, de acordo com “o grau em que consegue desfrutar das coisas necessárias, das coisas convenientes e dos prazeres da vida” e (uma vez que a maior parte de suas necessidades só pode ser suprida com o produto do trabalho alheio) “conforme a quantidade de serviço alheio que está em condições de encomendar ou comprar”. Concluiu, como consequência, ser o trabalho a “medida real do valor de troca de todas as mercadorias”.²⁰ Em análise mais aprofundada, com o perdão da necessária citação mais alongada:

Os objetos principais para satisfazer a maior parte dessas necessidades e caprichos são representados pelo vestuário e pela moradia, pelos móveis domésticos e pelo que é chamado de equipamentos. O rico não consome mais alimento do que seu vizinho pobre. Pode haver muita diferença na qualidade, sendo que para escolher e preparar essa melhor qualidade pode ser necessário mais trabalho e arte; mas, no que tange à quantidade, é quase a mesma coisa. Compare-se, porém, a grande mansão e o grande guarda-roupa do rico com o casebre e os poucos trapos do pobre, e se notará que a diferença no vestuário e no mobiliário da casa é quase tão grande em quantidade quanto em qualidade. O desejo de alimento é limitado em cada um pela restrita capacidade do estômago humano; mas o desejo de comodidade e de artigos ornamentais para a casa, do vestuário, dos pertences familiares e da mobília parece não ter limites ou fronteiras definidas. Por isso, aqueles que dispõem de mais alimentos do que a quantidade necessária para seu consumo, sempre estão dispostos a trocar o excedente, ou seja, o que é a mesma coisa, o preço deles, por gratificações desse outro tipo. O que vai muito além da satisfação do desejo limitado é dado para o atendimento daqueles desejos que não podem ser satisfeitos, mas que parecem ser todos eles infinitos. Os pobres, para obter mais alimento, esforçam-se por atender a esse capricho dos ricos e, para

²⁰ SMITH, Adam, **A Riqueza das Nações**, 3ª ed., São Paulo: Nova Cultural, 1988, p. 36.

*ter mais certeza de conseguir esse objetivo, porfiem entre si para manter o baixo preço e a perfeição de seu trabalho.*²¹

Segundo Silva e Horn, o mercado de trabalho “*pode ser entendido, de maneira simplificada, como um local de encontro com a finalidade de compra e venda de uma mercadoria chamada trabalho ou força de trabalho*”.²² É a partir dessa noção que nos interessa a superposição entre Economia, Direito e as novas tecnologias, para os fins deste estudo.

1.1.1. Economia Institucionalista

A economia institucionalista do trabalho (*industrial relations*) surge nos anos 30, época da Grande Depressão, nos Estados Unidos da América, como contraponto à forma convencional de abordar o trabalho humano inserido num mercado produtivo.²³ Em apertadíssimo resumo, temos a síntese neoclássica (mesclando elementos da teoria econômica clássica de Smith, do utilitarismo de Bentham e do marginalismo de Jevons) na denominada *tesoura de Marshall*, nos lembrando que exclusivamente oferta e demanda determinam o equilíbrio do mercado, ou seja, as empresas só tomam mais mão de obra se pagarem menos; o trabalhador só oferta quantidade superior de trabalho se receber mais. Partindo do suposto de que o trabalho é mercadoria como outra qualquer, essas teorias confiam na existência de um ponto de equilíbrio no mercado (e, por conseguinte, de um salário de equilíbrio no mercado). Se os salários estão acima desse ponto, há excesso de oferta, e os salários se reduzem. Se os salários estão abaixo desse ponto, há excesso de demanda – as empresas querem contratar por esse baixo salário e não conseguem – e os salários sobem.

Na visão da economia institucionalista do trabalho, contudo, não é desconhecida a realidade de que os recursos de poder de barganha não se encontram igualmente distribuídos, de que a relação de trabalho contém uma

²¹ SMITH, loc.cit.

²² SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, HORN, Carlos Henrique, **O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, ano 34, n° 132, 2008.

²³ Ibidem.

assimetria não encontrada no comum das relações reguladas pelo Direito. Analisam-se, dessa forma, algumas características da visão da *mercadoria trabalho* sob a ótica da economia institucionalista.

Em primeiro lugar, não podemos deixar de observar as relações de trabalho imbricadas em uma economia essencialmente capitalista, devendo ser consideradas nesse molde a natureza, a estrutura e o desempenho das relações de trabalho. Assim, assume-se que o tomador de trabalho tem como objeto principal extrair do trabalhador o melhor labor possível, e o trabalhador busca obter, pela sua força de trabalho, os melhores ambiente e valor possíveis. A economia institucionalista, a partir dessa visão, trabalha com as noções de custos de transação e regulação do mercado de trabalho, com sistemas de governança e mecanismos de coordenação, insertos em um ambiente multidisciplinar.

São considerados variados critérios de bem-estar e, relembre-se, para os neoclássicos o único critério admissível era o da eficiência. A economia institucionalista não descarta a dimensão política, conferindo às relações de trabalho um tratamento especial, diferenciado das demais transações econômicas. O ambiente de trabalho é invariavelmente terreno de contestações e de avaliações morais; a economia não se pode dissociar da ética, há um código mínimo aceito socialmente para evitar abusos nas contratações, execuções dos contratos de trabalho e suas resoluções.

A economia (institucionalista) possui, enfim, um componente evolucionário e histórico, dependente da trajetória da nação em exame. Busca a solução dos problemas por meio de instrumentos como a administração profissional do trabalho, pela afirmação de um direito protetivo do trabalho e do seguro social e pela estabilização macroeconômica, especialmente quanto à manutenção dos níveis de empregabilidade. Há uma indiscutível face ético-ideológica, aceitando-se o trabalhador não como meio, mas como ser humano digno.

É por demais conhecida a antiga reivindicação inglesa - não só por melhor remuneração, mas desde lá pelo reconhecimento do direito a uma

jornada digna, por exemplo -, “*oito horas para trabalhar, oito horas para lazer, oito horas para dormir, oito moedas por dia*”²⁴ (tradução nossa). Além do direito ao trabalho, buscava-se com igual denodo o direito ao descanso e o direito ao lazer. Nossa Lei Maior consagra exatamente esses mesmo anseios do povo (trabalho-lazer-saúde), alçando-os à condição de direitos sociais - e mais, direitos fundamentais, pois se encontram no título “das garantias fundamentais - (art. 6º, Constituição Federal).

Conforme Romita, há que se reconhecer a existência de direitos fundamentais dos trabalhadores, “portanto, direitos indisponíveis em caráter absoluto, insuscetíveis de renúncia mesmo em sede coletiva”.²⁵

Apesar da Organização Internacional do Trabalho e da comunidade internacional terem passado a reconhecer o trabalho como um direito humano, os esforços no sentido de implementar o conceito de *trabalho decente* (desenvolvido em ocupação produtiva, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e respeito à dignidade da pessoa humana) em âmbito mundial, bem como de dar efetividade à categoria dos direitos humanos dos trabalhadores, ainda estão muito longe da concretização.

O reconhecimento de tais direitos une-se de forma indissociável ao reconhecimento da dignidade da pessoa humana. Luciane Barzotto afirma estar a dignidade humana intrinsecamente vinculada ao respeito à liberdade e à igualdade dos homens, constituindo bem indeclinável frente a outros bens aos quais ordena. Diz mais: Assente o fato de que a pessoa é sujeito e fim do direito, este “protege atributos da personalidade do homem, negando o domínio de uma pessoa sobre outra”²⁶. Citando Kant, prossegue: “No reino dos fins tudo tem um preço ou uma dignidade. Quando uma coisa tem um preço, pode-se pôr em vez dela, qualquer outra como equivalente; mas quando uma coisa está

²⁴ “*eight hours to work, eight hours to play, eight hours to sleep, eight shillings a day*”.

²⁵ ROMITA, Arion Sayão, **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2009, p. 431.

²⁶ BARZOTTO, Luciane Cardoso, **Direitos Humanos e Trabalhadores**, 1ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 19.

acima de todo o preço, e, portanto, não permite equivalente, então ela tem dignidade”.²⁷

Trazemos, a esse respeito, excerto da obra de Sarlet:

No âmbito de um Estado social de Direito – e o consagrado pela nossa evolução constitucional não foge à regra – os direitos fundamentais sociais constituem exigência inarredável do exercício efetivo das liberdades e garantia da igualdade de chances (oportunidades), inerentes à noção de uma democracia e um Estado de Direito de conteúdo não meramente formal, mas, sim, guiado pelo valor da justiça material. Cumpre frisar, ainda, que a ideia do reconhecimento de determinadas posições jurídicas sociais fundamentais, como exigência do princípio da dignidade da pessoa humana, decorre, consoante leciona Klaus Stern, da concepção de que ‘homogeneidade social e uma certa medida de segurança social não servem apenas ao indivíduo isolado, mas também à capacidade funcional da democracia considerada na sua integralidade.’²⁸

Impossível ignorar, para a análise das questões ora postas, em especial fazendo a conexão entre a economia que se estuda e o direito ao trabalho decente, a importância dos princípios do Direito do Trabalho, a qual resumiremos na figura do princípio da proteção, essencial para a relação de trabalho objeto de pesquisa.²⁹

Plá Rodriguez ensina que:

O princípio da proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador (...) Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante

²⁷ BARZOTTO, Luciane Cardoso, **Direitos Humanos e Trabalhadores**, 1ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 18.

²⁸ SARLETT, Ingo Wolfgang, **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**, 10ª Ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009, p. 62.

²⁹ Em linhas realmente gerais, sem sequer abordar sua mais costumeira tripartição - princípio da aplicação da norma mais favorável, princípio da regra da condição mais benéfica e princípio do “in dubio pro operario”.

essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.³⁰

Embora a obra do doutrinador uruguaio seja ainda considerada o texto clássico no que respeita à principiologia do trabalho, é importante referir que as doutrinas mais modernas já distinguem os princípios não apenas como referenciais teóricos, como norte a ser seguido na orientação das decisões, mas como a própria norma jurídica. Por outras palavras: em vez de se utilizar o princípio para interpretar a regra, vai se desvelar o princípio que já se encontra inserto na letra da regra, vai se desnudar a regra e deixar restar o princípio que a inspirou.

Nesse contexto, fundamental a importância do princípio da proteção, do qual todos os outros princípios do Direito do Trabalho emanam, considerado corretor de desigualdades, ligado à própria razão de existir do Direito do Trabalho, para que seja assegurado ao trabalhador o direito ao trabalho digno.

Essa a esfera de que se busca cuidar neste trabalho, da esfera da dignidade do trabalhador, o qual, de acordo com Silva e Horn, não leva ao mercado, por ocasião da transação econômica, *rigorosamente o seu trabalho*. Sequer sua *força ou capacidade de trabalho*, assumido que esta é inseparável da pessoa do trabalho. O que o trabalhador possui, o que barganha no mercado, a preciosa *mercadoria* que transaciona para se manter é seu *tempo à disposição do empregador*³¹ para uso de sua capacidade de trabalho na atividade de produção.

Veem-se, assim, historicamente imbricados princípios da economia institucionalista e os princípios assecuratórios do trabalho humano decente.

1.1.2. Economia Colaborativa

Em sua obra *Luta por reconhecimento*, Honneth delinea os fundamentos de uma teoria crítica da sociedade a partir do conceito de luta por

³⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000., p. 83.

³¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, HORN, Carlos Henrique, **O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, ano 34, nº 132, 2008.

reconhecimento (entabulado, por primeiro, pelo jovem Hegel). O fundamento dessa teoria vem do fato de que o verdadeiro reconhecimento (que deságua na realização pessoal) só é possibilitado quando os indivíduos conseguem obter autoconfiança, autorrespeito e autoestima, ou seja, quando conquistam reconhecimento nas esferas intersubjetivas do amor, do direito e da solidariedade, respectivamente. Os conflitos sociais ocorrem quando uma das esferas de reconhecimento (amor, direito e solidariedade) é desrespeitada (respectivamente por maus tratos ou violência, privação ou negação de direitos e degradação moral ou injúria)³², acarretando, dessa forma, a “*luta por reconhecimento*” que vai buscar o restauro das relações de reconhecimento mútuo, atuando como agente de mudança social.

Deixando à parte, por ora, as primeiras esferas do reconhecimento (amor e direito), focaremos na terceira esfera de reconhecimento, a da solidariedade, que se define como o meio social a partir do qual as propriedades que diferenciam os seres humanos podem emergir de forma genérica, vinculativa e intersubjetiva³³, que permitem que o homem desenvolva a capacidade de se sentir realmente valorizado (a partir do momento em que suas capacidades singulares possam vir à tona). Como dito, o que se resguarda nesta esfera é a autoestima, na medida em que cada membro de uma comunidade desenvolve a aptidão para reconhecer, em simetria, o significado das propriedades e das capacidades do outro.

No caminho de aplicar os conceitos da Teoria do Reconhecimento ao campo das relações de trabalho, Honneth apresenta uma tentativa de redefinição da atividade produtiva humana na sociedade, buscando encontrar novos caminhos que possam levar à melhoria qualitativa do trabalho humano. Para tanto, primeiramente, define uma crítica imanente das relações de trabalho, que deve ter como pressuposto que a noção de labor humano dotado de sentido esteja inserida como “*exigência racional nas estruturas da própria*

³² HONNETH, Axel. *Luta por Reconhecimento*. São Paulo: Editora 34, p.211.

³³ SAAVEDRA, Giovanni Agostini; SOBOTTKA, Emil Albert. **Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth**. Porto Alegre: Civitas, v.8, n.1, p. 9-18, 2008.

reprodução social".³⁴

Depois disso, acrescenta que o trabalho social só poderá assumir a função de norma imanente se conectado às condições de reconhecimento no que chama de "*moderna troca de realizações*".³⁵ Sob tal ótica, a humanização do trabalho estaria vinculada ao reconhecimento adquirido especialmente na esfera da solidariedade.

Finalizando, Honneth afirma que:

[...] o mercado capitalista de trabalho não é apenas um meio para o aumento da eficiência econômica, mas também precisa construir um meio de integração social; pois somente sob esta premissa, de modo algum auto-evidente, fica claro que o funcionamento deste mercado depende do cumprimento de promessas morais, que precisam ser descritas com conceitos como a 'honra burguesa', 'justiça meritocrática' e 'trabalho dotado de sentido'.³⁶

Nesse ambiente de "*integração social*" no trabalho, a teoria de Honneth tem importante aplicação aos casos em que o trabalhador encontra seu nicho produtivo no seio da economia colaborativa, necessitando justamente buscar o resgate de sua autoestima social, na esfera da solidariedade, por meio da recuperação do reconhecimento de suas propriedades e capacidades pelo mercado.

Para o estudo do Direito do Trabalho, todavia, é de suma importância estabelecer relações entre capitalismo, mercado e empresa (e, avançando, a responsabilidade social dessa última). Bruni alinha duas "tendências" para as empresas modernas (e aqui não perfilhamos a distinção clássica entre esquerda e direita, tão difusa nos dias atuais). De um lado, que as empresas sempre seriam, por natureza, sociais, por produzirem bem comum, com respeito às leis e recolhimento de impostos, colaborando assim para a necessária geração de riqueza. De outro lado, a visão oposta de que a

³⁴ HONNETH, Axel, **Trabalho e Reconhecimento. Tentativa de uma Redefinição**, Porto Alegre: Civitas, 2008, p. 64.

³⁵ HONNETH, loc.cit.

³⁶ HONNETH, loc.cit..

empresa capitalista nunca será social, dada sua própria natureza capitalista, amparada na ausência de paga justa pelo trabalho. Bruni alude a uma camuflagem de pró-sociabilidade, “*qual camada de verniz que tenta dar uma aparência atraente a um sepulcro que contém ossos de cadáveres*”.³⁷

O autor arremata:

Essa polaridade de visões resulta em duas concepções, na esfera política, que atualmente prevalecem no modo de conceber a relação mercado-sociedade. De um lado, aquela do mercado como meio para resolver o problema político, concepção em plena sintonia com o espírito, ainda que nem sempre com a prática, do liberalismo necessário. De outro lado, aquela do mercado como ‘mal necessário’, ou seja, de uma instituição da qual não se pode prescindir, mas que é sempre ‘mal’ do qual é necessário proteger-se e que, portanto, deve ser mantido sob controle pela ação do Estado.³⁸

A visão de capitalismo, pois, passa a ser importante na ótica pela qual se vai focar um fenômeno econômico novo como o que se estuda. Tomemos a visão do economista Paul Singer, para quem o capitalismo é o “modo de produção em que os meios de distribuição, assim como o trabalho, se tornam mercadorias apropriadas privadamente”. Prossegue o autor, no mesmo lanço:

Os meios de produção e distribuição tornam-se capital à medida que se concentram nas mãos duma minoria, enquanto a maioria se limita à posse de sua capacidade individual de trabalho. Esta concentração de capital, que se encontra na origem do capitalismo, permite a invenção de meios automáticos de produção e distribuição, ou seja, em que o trabalho humano é substituído por forças ‘naturais’ de animais domesticados, da água corrente, do vento etc”.³⁹

(Poder-se-ia acrescentar: e carros que se autodirigem pelas estradas).

Não se trata, como mencionam Pech e Padis, de um novo anticapitalismo. Não se trata de condenar o capitalismo em sua essência, mas

³⁷ BRUNI, Luigino, **Comunhão e as Novas Palavras em Economia**, São Paulo: Cidade Nova, 2005, p. 19.

³⁸ BRUNI, loc. cit.

³⁹ BRUNI, Luigino, **Comunhão e as Novas Palavras em Economia**, São Paulo: Cidade Nova, 2005, p. 11.

de verificar o alcance dos malefícios de seus efeitos externos, especialmente os custos - sociais, ambientais etc - gerados. Trata-se, na visão dos autores, de *“recolocar o capitalismo na sociedade, solidarizando novos canais de responsabilidade ou, mais exatamente, alargando o campo desta responsabilidade para além dos limites inerentes à propriedade e às relações contratuais da empresa”*.⁴⁰

Para tal direção apontam os ideais do vencedor do Prêmio Nobel da Paz, Muhammad Yunus, em sua luta *para atenuar e, por fim, eliminar a pobreza no mundo*. O autor afirma crer nos mercados livres como *“fonte de inspiração e liberdade para todos”*, e que *“o mercado livre - poderoso e útil como é - poderia tratar de problemas como a pobreza global e a degradação ambiental se não tivesse de se preocupar apenas em suprir implacavelmente as metas financeiras de seus acionistas mais ricos”*.⁴¹ Mas adverte para a hipnose do mundo atual pelo *“sucesso do capitalismo”*, pois a realidade é distinta da teoria:

As pessoas não são entidades unidimensionais; elas são incrivelmente multidimensionais. Suas emoções, convicções, prioridades e padrões de comportamento podem ser mais bem comparados com os milhões de matizes que podemos produzir com a mistura das três cores primárias. Até mesmo os capitalistas mais famosos compartilham uma ampla gama de interesses e impulsos, motivo pelo qual os magnatas - de Andrew Carnegie e os Rockfellers a Bill Gates - acabaram, no final das contas, afastando-se do jogo do lucro para se concentrar em objetivos mais nobres.⁴²

É extremamente importante que se aloque o Uber (e outros aplicativos semelhantes) exatamente na concepção de capitalismo, ou de economia colaborativa, que se vá adotar. Conceitos como lucro, exploração do trabalho humano, responsabilidade social, monopólio, devem estar sempre na mira de quem lida com uma inovação tecnológica de tal porte.

⁴⁰ PECH, Thierry, e PADIS, Marc-Oliver, **As Multinacionais do Bem**, São Paulo: Cidade Nova, 2015, p. 85.

⁴¹ YUNUS, Muhammad, **Um Mundo sem Pobreza**, São Paulo: Attica, 2010, p. 22.

⁴² Ibidem, p. 34.

Rifkin, escrevendo sobre a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo, alude à esquizofrenia que diz morar no “*âmago do sistema capitalista: o inerente dinamismo empreendedor dos mercados competitivos que impulsiona a produtividade e reduz os custos marginais*”.⁴³ E segue:

Os economistas há muito já entenderam que a economia mais eficiente é aquela em que os consumidores pagam apenas pelo custo marginal dos bens que adquirem. Mas, se os consumidores pagam apenas pelo custo marginal e esses custos continuarem a avançar rumo ao zero, as empresas não conseguirão assegurar um retorno sobre seu investimento e um lucro suficiente para satisfazer seus acionistas. Nesse caso, os líderes do mercado tentarão conquistar o domínio para garantir um monopólio e poder impor preços maiores que o custo marginal dos produtos que estão vendendo, impedindo assim que a mão invisível apresse a ida do mercado para a economia mais eficiente do custo marginal próximo de zero e a perspectiva de bens e serviços praticamente gratuitos. Esse dilema é a contradição inerente na base da teoria e da prática capitalista.⁴⁴

Em sua obra “Justiça”, Sandel faz questionamento de natureza semelhante, sobre a justiça no livre mercado, ou sobre a existência de bens que o dinheiro não pode comprar - ou não deveria poder comprar. Nessa trilha, diz que:

A questão do livre mercado fundamenta-se basicamente em duas afirmações - uma sobre a liberdade e a outra sobre bem-estar social. A primeira refere-se à visão libertária dos mercados. Segundo essa ideologia, ao permitir que as pessoas realizem trocas voluntárias, estamos respeitando sua liberdade; as leis que interferem no livre mercado violam a liberdade individual. A segunda é o argumento utilitarista para os mercados. Esse argumento refere-se ao bem-estar geral que os livres mercados promovem, pois, quando duas pessoas fazem livremente um acordo, ambas ganham. Se o acordo as

⁴³ RIFKIN, Jeremy, **Sociedade com Custo Marginal Zero**, São Paulo, M. Books, 2016, p. 20.

⁴⁴ RIFKIN, loc. cit.

favorece sem que ninguém seja prejudicado, ele aumenta a felicidade geral.⁴⁵

Na mesma direção, Rifkin comenta sobre a importância do capital social (em oposição ao capital financeiro):

Embora o mercado capitalista provavelmente não vá desaparecer, não irá mais definir exclusivamente a agenda econômica para a civilização. Ainda existirão bens e serviços cujo custo marginal é alto o suficiente para garantir um retorno sobre o investimento. Mas num mundo em que cada vez mais coisas são quase de graça, o capital social vai desempenhar um papel muito mais significativo que o capital financeiro, e a vida econômica ocorrerá crescentemente num ambiente colaborativo.⁴⁶

Na tentativa de estabelecer conexão entre colaboração e fraternidade, busca-se amparo teórico, igualmente, nas reflexões que tencionam estabelecer o papel atual dessa última nas ciências políticas (como na obra *O Princípio Esquecido*, reunião de ensaios sistematizados por Antonio Maria Baggio), com o objetivo de responder ao questionamento “*a fraternidade pode se tornar a terceira categoria política, ao lado da liberdade e da igualdade, para completar e dar novos significados aos fundamentos e às perspectivas da democracia?*”.⁴⁷ Em outras palavras, tal questionamento visa a não perder de vista:

o grande desafio que a democracia lançara ao nascer e que constituía o sentido de sua existência: garantir a todos os cidadãos os direitos fundamentais, com base nos princípios universais e não no pertencimento a um grupo, a uma classe, a um lugar ou a uma raça.⁴⁸

Outra pergunta que os mencionados ensaios buscam atender é se a “*problemática realização da liberdade e da igualdade, inclusive nos países democráticos mais desenvolvidos, não poderia ser devida justamente ao fato de a ideia de fraternidade ter sido quase que totalmente abandonada?*”.⁴⁹ Tal

⁴⁵ SANDEL, Michael, **Justiça**, 19ª Ed, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015, p. 99.

⁴⁶ RIFKIN, Jeremy, **op.cit.**, p. 37.

⁴⁷ BAGGIO, Antonio Maria. **A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”**. In: **BAGGIO, Antonio Maria. O princípio esquecido 1**. São Paulo: Cidade Nova, 2008., p. 19

⁴⁸ *Ibidem*, p. 15.

⁴⁹ *Ibidem*, p. 11.

pergunta tem lugar pelo fato de permanecerem em primeiro plano (da trilogia revolucionária) a liberdade e a igualdade - *geralmente mais antagônicas do que aliadas*, justamente porque *desprovidas de fraternidade*⁵⁰ -, que seria o princípio que deveria dar sustentação aos outros dois.

Para além dessa discussão, nos interessa em particular, para este estudo em que abordada a possibilidade de economia colaborativa, a capacidade das relações fraternas de manter alguma igualdade entre diferentes, estabelecendo o chamado “*laço universal*” entre os seres humanos.⁵¹

Alinhadas tais afirmativas, temos que a evolução para a economia colaborativa, ou economia compartilhada (*sharing economy*), traz conceito aberto que abrange um ambiente virtual no qual pessoas comuns podem oferecer serviços (inclusive, como se leu acima, a própria força de trabalho) por meio de plataformas *online*, normalmente disponíveis para acesso rápido por meio de *tablets* e *smartphones*. Com isso, serviços tradicionais se veem ameaçados, empregos formais normais se veem ameaçados, e *uberização* passa a ser uma palavra “economicamente dicionarizada”. Tentaremos estabelecer se o Uber faz mesmo parte de algo que se possa chamar de economia compartilhada, colaborativa - que inclui, como vimos, conceitos variados, como acesso em vez de propriedade, consumo consciente em vez de exacerbado, empresas com responsabilidade social, trocas pessoais de produtos e serviços convivendo com o comércio clássico e, especialmente, uma guinada de espírito competitivo para espírito colaborativo.

1.1.3. Uberização

Deve-se deixar claro que a utilização de aplicativos como o Uber representa, de alguma forma, a inserção de força de trabalho no mercado, a oportunidade de homens e mulheres que eventualmente não se estavam incluindo integralmente no mundo do trabalho poderem conquistar renda. De outro lado, há certas inovações tecnológicas que vêm impactar de forma tão

⁵⁰ BAGGIO, Antonio Maria. **A redescoberta da fraternidade na época do “terceiro 1789”**. In: **BAGGIO, Antonio Maria. O princípio esquecido** 1. São Paulo: Cidade Nova, 2008, p. 9.

⁵¹ *Ibidem*, p. 11.

importante a vida das pessoas que não há caminho de retrocesso depois de sua chegada.

Sen afirma que:

O mecanismo de mercado, que desperta paixões favoráveis ou contrárias, é um sistema básico pelo qual as pessoas podem interagir e dedicar-se a atividades mutuamente vantajosas. Por essa perspectiva, é difícil pensar que um crítico razoável poderia ser contra o mecanismo de mercado em si. Os problemas que surgem se originam geralmente de outras fontes - não da existência dos mercados em si: despreparo para integrar o mercado, não-divulgação de informações, ou as atividades não-regulamentadas dos poderosos que tiram vantagem de sua posição assimétrica.⁵²

Especificamente em relação ao tema de que se trata, o compartilhamento de veículos inserido na economia, Rifkin manifesta sua opinião:

O automóvel próprio, a peça central do mercado capitalista durante a Segunda Revolução Industrial, está se tornando vítima do compartilhamento de carros com a ascensão dos bens comuns colaborativos, mais adequados para otimizar o bem-estar geral da sociedade. Em vez de o mercado dominar os bens comuns, são estes que dominam o mercado - uma realidade que ainda precisa ser plenamente entendida por aqueles que continuam a trabalhar sob a premissa de que uma economia de compartilhamento é uma oportunidade de mercado em vez de uma devoradora do capitalismo.⁵³

Então, a questão referente a quanto de economia colaborativa pode ser encontrado no modo Uber de fazer negócios não vai no sentido de demonizar (ou endeusar) uma inovação tecnológica, mas de tentar contextualizar essa nova prática no mundo do trabalho, tendo-se em conta que está sendo prestado um trabalho humano, pessoal e remunerado vinculado ao aplicativo.

⁵² SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001, p. 169.

⁵³ RIFKIN, Jeremy, **Sociedade com Custo Marginal Zero**, São Paulo, M. Books, 2016, p. 266.

É importante destacar, no entanto, o quão distinto - e distante - da ideia de economia colaborativa pode se considerar um aplicativo que entrega um serviço (no caso, dependente de um labor humano) a um valor fixo, com a garantia de qualidade superior ao que existe no mercado. Na verdade, no momento em que entra em um país, como forma de arregimentar um número grande de motoristas, o Uber via de regra garante ganhos mínimos à sua frota. Mas, como já fez em outros países, em pouco tempo a empresa deixa de garantir esse mínimo, e o anunciado e sedutor salário médio dos condutores acaba nunca se realizando na prática.⁵⁴

Há que se considerar que a ideia de economia colaborativa, em seu cerne, combina essencialmente com a ideia inicial do Uber: um aplicativo de “free rides”, ou seja, “caronas grátis”. Um motorista sai de sua casa no ponto A, apanha o “caroneiro” no ponto B, e ambos chegam ao ponto C dividindo os custos da viagem. Colaboração.

Outro exemplo verdadeiro de economia compartilhada, ou colaborativa, é o aplicativo “Copia”, nativo dos Estados Unidos. Todos sabemos o quanto o desperdício de comida representa um grave problema mundial. Estima-se que cerca de um terço dos alimentos produzidos é jogado fora em plenas condições de consumo. O “Copia” funciona de uma maneira bastante singela: os usuários se cadastram e avisam por meio do aplicativo a existência de sobras de comida, que são destinadas a um dos locais disponíveis para recebê-las. Colaboração verdadeira.

Em linha distinta, outro famoso aplicativo que se vale do conceito de “*sharing economy*”, o Airbnb. Com a utilização desse aplicativo, proprietários de imóveis com alguma capacidade de uso ociosa locam essa capacidade a usuários, por temporada. É economia colaborativa quando o proprietário efetivamente reside no imóvel e loca apenas a capacidade de uso ociosa. Deixa de ser economia colaborativa e passa ao terreno da exploração

⁵⁴ Nos Estados Unidos, os motoristas parceiros do Uber têm ganho, em média, menos do que o salário mínimo americano, por exemplo. Ver <http://www.businessinsider.com/uber-drivers-say-theyre-making-less-than-minimum-wage-2014-10>

econômica quando esse proprietário reside em outra habitação, mantendo um imóvel exclusivo apenas para locação via aplicativo (deixando, por vezes de sujeitar-se às regras do mercado imobiliário/hoteleiro).

Da mesma forma, o Uber, quando deixa de ser meramente um aplicativo de “caronas” e torna-se meio de subsistência de trabalhadores (e de lucro para uma empresa), descola-se do conceito de economia colaborativa e passa a ser uma forma de exploração (veja-se, sem a conotação pejorativa do termo) do trabalho humano, obtendo o interesse dos estudiosos do Direito do Trabalho.

Como toda inovação, ou disrupção - termo que costuma ser modernamente usado para descrever a disponibilização de produtos acessíveis, com a criação de um novo mercado de consumidores, desestabilizando, em alguma medida, as empresas que costumavam ser “tradicionais” no segmento -, o Uber pode ter um caráter destruidor. O filósofo Luc Ferry aborda o tema, da seguinte forma, dizendo que a inovação:

[...] cria, sem cessar, insegurança, flexibilidade para os empregados, como que uma obrigação imperativa para os próprios empresários de se entregarem a toda hora a estratégias de adaptação à concorrência mundial. Impossível para qualquer um repousar sobre os louros, encontrar o menor desafoço no turbilhão capitalista. Até porque o crescimento - mesmo quando se faz presente e poderia, a priori, parecer uma boa notícia - é tudo exceto um longo rio tranquilo. *As inovações técnicas nas quais ele se apoia não perturbam apenas de alto a baixo nossos costumes e nossos modos de viver, mas, pelo menos num primeiro momento, criam também inevitavelmente o desemprego, as desigualdades, e até mesmo, paradoxo supremo, o decrescimento!*⁵⁵ **(destaques atuais).**

A emergência de novos modelos de negócio e seu efeito disruptivo no tecido social, econômico e institucional torna-se objeto de observação pela sociedade, e acaba por gerar, inclusive, novas nomenclaturas, como a *uberização*, uma referência ao Uber, como visto o mais afamado dos aplicativos da chamada economia colaborativa. De novo, tenta-se afastar o maniqueísmo, o endeusamento ou demonização do Uber: há defensores da

⁵⁵ FERRY, Luc, **A Inovação Destruidora**, Rio de Janeiro: Objetiva, 2014, p. 22.

uberização, que afirmam que nessa nova realidade as pessoas trabalham apenas quando há demanda, ganhando mais, trabalhando menos e vivendo melhor, com mais liberdade, mais qualidade de vida. E há opositores da *uberização*, que pregam que o aplicativo propicia nada mais do que uma nova forma de exploração (agora no sentido negativo do termo) do trabalho humano, com precarização de direitos e garantias.

Buscando uma fórmula de equilíbrio, novamente nos valemos das reflexões de Ferry, quando tenta explicar, “sem fazer a balança pender mais de um lado que de outro”, que podemos nos interessar pela inovação e pelo progresso e ao mesmo tempo ser sensíveis “ao que ele aniquila e nos faz irremediavelmente perder”. E conclui o filósofo, no mesmo lance:

Comumente, no debate público, somos instados a escolher um lado, a optar por uma das faces da moeda. Para ser ouvido, é necessário ser “progressista”, ou “declinólogo”; otimista ou pessimista; admirador, ou denigrador da modernidade. Mas como, salvo tornando-se imbecil, não ser os dois? ⁵⁶

De fato, não parece necessário optar unicamente por um dos lados, mas buscar aproveitar o que de melhor as inovações vinculadas ao capitalismo podem oferecer em termos de melhoria na vida de todos, sem descurar do que podem trazer de pior, especialmente ao elemento humano, e, no caso que se estuda, ao trabalhador.

⁵⁶ FERRY, Luc, **A Inovação Destruidora**, Rio de Janeiro: Objetiva, 2014, p. 54.

2. O MOTORISTA PARCEIRO DO UBER. NATUREZA DA PRESTAÇÃO DO TRABALHO

Como se explanou acima, a distinção entre outros aplicativos que surfam na onda da economia colaborativa (buscando auxiliar pessoas famintas, como o Cópia, ou obter lucros com locação, como o Airbnb) e o Uber - e o que o faz objeto de especial interesse do Direito do Trabalho - é justamente a existência da prestação de um trabalho humano, despendido de forma pessoal.

Nesse ponto, chega-se à necessidade de delimitar o objeto de estudo, qual seja, unicamente o motorista “parceiro” do Uber. Assim como os permissionários de táxi, que iniciaram por adquirir suas permissões e veículos, e, com o tempo, em vez de dirigir seus táxis passaram a empregar novos motoristas, da mesma forma se presta o Uber para o investimento de capital em trabalho alheio: o investidor adquire o veículo, faz o cadastro junto ao Uber, mas acaba cadastrando outro(s) motorista(s) que, dessa forma, acabam atuando como contratados do “parceiro”.⁵⁷

Tome-se em conta, como já referido, a necessidade de atentar-se para a realidade do contrato (ou o contrato-realidade, tão caro ao mundo do trabalho), e não apenas para as nomenclaturas e formalidades envolvendo o trabalho prestado por intermédio de um moderno aplicativo para smartphones. Afinal, como pontua Grau:

[...] o direito - como observou von Jhering [1884:424] - existe em função da sociedade, e não a sociedade em função dele (“das Recht ist der Gesellschaft, nicht die Gesellschaft des Rechts wegen da”). O direito é um nível da realidade social.

Mais não é preciso considerar para que se comprove a insuficiência da ideologia estática da interpretação jurídica e do pensamento

⁵⁷ Sobre essa forma derivada de exploração do trabalho não iremos tratar, apenas sobre a prestação de trabalho daquele que se cadastra diretamente junto ao aplicativo e dele faz sua fonte de renda, seja com dedicação integral ou parcial.

voltado à “vontade do legislador”. A realidade social é o presente; o presente é vida - e vida é movimento.⁵⁸

Assim, para o enfoque específico do Direito do Trabalho, importante disparar de vez as questões que começam a aflorar: os motoristas parceiros do Uber podem ser considerados empregados? desempenham trabalho subordinado? trabalho autônomo?

Essa distinção é de suma importância para buscar-se aferir de que forma poderão ser tutelados os direitos eventualmente lesados. Caso se entenda que os motoristas parceiros do Uber desempenham trabalho subordinado, mediante relação de emprego, a eles devem ser aplicada toda a gama de direitos aplicáveis a essa relação, de maneira direta. Caso considerados estritamente autônomos, deverão ser buscadas formas de tutela aplicáveis aos direitos dos trabalhadores sem vínculo, com as peculiaridades das salvaguardas possíveis aos autônomos.

2.1. TRANSPORTE INDIVIDUAL PRIVADO DE PASSAGEIROS

2.1.1. Natureza da Atividade

Nesse caminho, descortina-se a possibilidade de novas formas de transporte individual privado de passageiros como negócio inserido na economia colaborativa. Relembre-se já contarem as cidades com serviço público - tomado aqui como regulado em algum grau pelo Estado - de transporte individual de passageiros, os serviços de táxi, mesmo os que igualmente contam com aplicativos de telefonia celular para interface com os usuários, como *EasyTaxi* e *99Taxis*.

No entanto, a batalha (por vezes em termos literais, não apenas jurídicos) entre táxi e Uber, embora tenha feito feridos entre os “soldados” - motoristas de um lado e de outro -, oferece a verdadeira dimensão da importância desse mercado, o transporte individual de passageiros, e o quanto ele impacta no mundo do trabalho.

⁵⁸ GRAU, Eros Roberto, **Ensaio e Discurso sobre a Aplicação/Interpretação do Direito**, 4ª Ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2006, p.129

Como afirmado em trecho anterior, não há dúvidas de que, para o consumidor final, essa “concorrência” entre serviços de táxi e serviços de motoristas parceiros do Uber é extremamente saudável, culminando por oferecer ao usuário que se dedicar a pesquisar as alternativas um transporte de melhor qualidade a um preço mais competitivo.

Cabe perquirir, todavia, como faz Sarmiento, “*se os motoristas parceiros da Uber podem ou não ingressar no mercado do transporte individual de passageiros, competindo com os taxistas*” Ou, por outra, “*se o cidadão deve ou não ter acesso a essa alternativa de transporte, para que possa exercer a sua liberdade de escolha*”, ou se, ao contrário, “*o Estado instituiu uma reserva de mercado em favor dos táxis*”.⁵⁹

Qualquer princípio de resposta a essa questão passa necessariamente pela livre iniciativa, aqui vista como direito de todos se lançarem no mercado de trabalho por sua conta e risco, assim como projeção das liberdades individuais nas esferas da produção, da circulação e da distribuição das riquezas. Além disso, com as necessárias preocupações com os abusos advindos do poder econômico conquistado, torna-se imprescindível, em algum grau, a intervenção do Estado no domínio econômico, prevista no art. 174 da Constituição Federal⁶⁰. Tal dispositivo, ao invés de limitar a iniciativa e a liberdade do particular, deve ser visto pelo seu fim precípua, justamente preservá-la.

Afinal, a livre iniciativa se relaciona intrinsecamente com o direito à liberdade, visto, no mundo do trabalho, como o direito à livre concorrência e o direito de exercer qualquer trabalho - igualmente previsto na Constituição Federal, art. 5º, XIII. Assim, malgrado as polêmicas jurídicas e legislativas gestadas nas várias esferas e nos vários Estados e Municípios em que o Uber tem atuação no território nacional, é importante tecer algumas considerações sobre as citadas formas de transporte individual remunerado de passageiros.

⁵⁹ SARMENTO, Daniel. **Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: O “caso Uber”**. Revista Brasileira de Direito Público – RBDP, Belo Horizonte, ano 13, n. 50, p. 9-39, jul./set. 2015.

⁶⁰ Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado.

Deixa-se claro, porém, que não se busca profundidade em um tema que se distancia do objeto deste trabalho - e que é um dos mais tormentosos no Direito Público -, qual seja, a diferenciação entre serviço público e atividade econômica em sentido estrito.

Normatiza os transportes urbanos no país a Lei 12.587/2012, instituidora das diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana. Tal lei divide os transportes urbanos, em seu art. 3º, § 2º, III, em público e privado:

Art. 3º O Sistema Nacional de Mobilidade Urbana é o conjunto organizado e coordenado dos modos de transporte, de serviços e de infraestruturas que garante os deslocamentos de pessoas e cargas no território do Município.

§ 2º Os serviços de transporte urbano são classificados:

III - quanto à natureza do serviço:

a) público;

b) privado.

De outra parte, é cediço que o transporte público individual de passageiros é atividade privativa dos taxistas, por expressa disposição do art. 2º da Lei 12.468/2011, que regulamenta a profissão, dizendo ser atividade privativa dos profissionais taxistas *“a utilização de veículo automotor, próprio ou de terceiros, para o transporte público individual remunerado de passageiros, cuja capacidade será, no máximo, de 7 (sete) passageiros”*.

Giacomuzzi escreve provocativo artigo sobre o tema, com uma pergunta no título (*“O serviço de táxi é serviço público? Em torno de conceitos e da esquizofrenia no direito administrativo brasileiro”*). E esboça algumas reflexões para a tentativa de resposta:

Para responder à pergunta do título, precisamos atentar para pelo menos dois parâmetros postos no texto da CF/88: (i) embora nada seja dito expressamente sobre o serviço de transporte individual de passageiro (como o serviço de táxi), a CF/88 refere-se ao transporte público coletivo, dizendo expressamente ser ele um “serviço público”, “essencial” e de competência do Município (art. 30, V); (ii) ao

adotar a já acima referida dicotomia “serviço público” versus “atividade econômica em sentido estrito”, a CF/88 faz uma importante opção político - econômica: de um lado, limita a liberdade dos particulares de acessar o mercado e praticar a atividade, no caso dos serviços públicos (reservados ao Estado, salvo na prestação indireta, art. 175 CF/88), e, de outro lado, limita a atividade estatal de praticar atividade econômica em sentido estrito (reservada aos particulares, podendo o Estado exercê-la, para além dos casos já previstos na CF/88, somente “quando necessária aos imperativos da segurança nacional ou a relevante interesse coletivo, conforme definidos em lei”, art. 173, CF /88).⁶¹

Para os efeitos deste estudo, todavia, vamos considerar que o legislador, em que pese não tenha regulado expressamente o transporte privado individual de passageiros, não tenha deixado de reconhecer sua existência e possibilidade. Assim, adotar as conclusões de Sarmento, no sentido de que *“não se concedeu aos taxistas o monopólio no exercício de toda a atividade de transporte individual de passageiros”*⁶² – aí compreendidas as modalidades pública e privada. Nesse diapasão, o transporte individual privado de passageiros, expressamente disciplinado na Lei 12.587/2012 – atividade desempenhada pelos motoristas parceiros do Uber –, *“não foi, nem poderia ter sido, retirado pelo legislador do âmbito da livre iniciativa e livre concorrência”*⁶³.

2.1.2. Contrato de Transporte. Relação de trabalho versus Relação de Consumo

Um aspecto relevante a ser estudado é a natureza do contrato que se gera quando ocorre a utilização simultânea (entre motorista e passageiro) do aplicativo de carona remunerada. Como se escreveu em várias passagens deste trabalho, há uma disrupção em movimento, uma ruptura com padrões

⁶¹ GIACOMUZZI, José Guilherme, **Táxi é serviço público? Em torno de conceitos e da esquizofrenia no direito administrativo brasileiro**, no prelo da A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional, do v. 68, abr./jun. 2017.

⁶² SARMENTO, Daniel. **Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: O “caso Uber”**. Revista Brasileira de Direito Público – RBDP, Belo Horizonte, ano 13, n. 50, p. 9-39, jul./set. 2015.

⁶³ Ibidem.

(inclusive de contratos) e formas conhecidos, com a criação de novos padrões e formas que a tecnologia - não mais nas mãos exclusivamente de grandes corporações, mas do indivíduo possuidor de um telefone celular - nos oferece a cada dia.

O contrato de transporte de pessoas é negócio jurídico, mediante o qual um dos contratantes se obriga a transportar outrem, em troca de paga, de um lugar a outro. Origina-se do contrato de transporte em geral, que, em regra, possui por objeto a condução de coisas, pessoas ou notícias, de um lugar até outro, com a utilização de meios de transporte e/ou comunicação.⁶⁴

Apenas para que se resgatem alguns elementos, o contrato de transporte de pessoas (de que se cuida no caso do Uber) é bilateral, comutativo, oneroso, sinalagmático, informal e consensual. De outra parte, é contrato de adesão, assumindo o passageiro a obrigação de observar suas cláusulas quando adquire a passagem ou bilhete, ou ainda pelo mero ato de ingressar no meio de transporte escolhido com a intenção de iniciar o trajeto.⁶⁵

Relevante destacar que o Código de Defesa do Consumidor (CDC), em seu art. 3º, § 2º, estabelece tratar-se de serviço qualquer atividade fornecida no mercado de consumo, mediante remuneração, inclusive as de natureza bancária, financeira, de crédito e securitária, salvo as decorrentes das relações de caráter trabalhista.

É importante ressaltar, porém, que, ao acionar o aplicativo Uber, o candidato a passageiro estabelece um contrato de transporte com o transportador, configurando-se uma relação de consumo - o que não exclui necessariamente a relação de trabalho que se cria -, nos termos do CDC. Assim, em caso de acidente, por exemplo, o transportador deverá indenizar o

⁶⁴ CC - Lei nº 10.406 de 10 de Janeiro de 2002 Institui o Código Civil .Art. 730. Pelo contrato de transporte alguém se obriga, mediante retribuição, a transportar, de um lugar para outro, pessoas ou coisas.

⁶⁵ AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de, **Contrato de Transporte de Pessoas e o Novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, pp. 617-633.

consumidor pelos eventuais danos sofridos, pois o CDC, em seu artigo 14, atribui a responsabilidade objetiva ao fornecedor de serviços.⁶⁶

O CDC, assim, efetuou alteração no fundamento da responsabilidade civil do transportador, para examinar o defeito do produto ou serviço, eventualmente causador do que se passou a chamar acidente de consumo. Ficou mantida, entretanto, a responsabilização objetiva do transportador (no caso que se estuda) admitida como excludente apenas a comprovada inexistência do defeito, bem como culpa exclusiva da vítima ou de terceiro (artigo 14, § 3º, incisos I e II). Destaca-se ser a culpa concorrente do transportado irrelevante, não sendo considerada como excludente, nem como causa de redução da indenização (diga-se, para o CDC). No entanto, o Código Civil de 2002 altera tal entendimento, passando a admitir a culpa concorrente da vítima como atenuante da responsabilidade do transportador.

No caso do Uber, o contrato é firmado pelo aplicativo da empresa e o pagamento apenas é realizado por meio de cartão de crédito (também em dinheiro em algumas localidades, como se viu), cuja cobrança é realizada em nome daquele. Portanto, além do motorista, é razoável entender-se que o passageiro também possa exigir que o Uber repare eventuais prejuízos.

Essa relação de consumo, no entanto, por envolver trabalho humano, prestado de forma pessoal ao consumidor, por vezes em situação de franca dependência econômica, faz com que o Direito do Trabalho lance seu olhar sobre o entabulado - e realizado - entre as partes, tratando-a como uma

⁶⁶ Art. 14. O fornecedor de serviços responde, independentemente da existência de culpa, pela reparação dos danos causados aos consumidores por defeitos relativos à prestação dos serviços, bem como por informações insuficientes ou inadequadas sobre sua fruição e riscos. § 1º O serviço é defeituoso quando não fornece a segurança que o consumidor dele pode esperar, levando-se em consideração as circunstâncias relevantes, entre as quais:

I - o modo de seu fornecimento;

II - o resultado e os riscos que razoavelmente dele se esperam;

III - a época em que foi fornecido.

§ 2º O serviço não é considerado defeituoso pela adoção de novas técnicas.

§ 3º O fornecedor de serviços só não será responsabilizado quando provar:

I - que, tendo prestado o serviço, o defeito inexiste;

II - a culpa exclusiva do consumidor ou de terceiro.

§ 4º A responsabilidade pessoal dos profissionais liberais será apurada mediante a verificação de culpa.

relação de trabalho, sobre a qual se poderá perquirir se efetivada sob subordinação ou com autonomia.

Mascaro oferece em seu portal pessoal uma pertinente reflexão sobre as relações de trabalho frente às novas interfaces que a modernidade do mercado apresenta, de forma global:

Em alguns países, direito do trabalho não só aos empregados dispensou sua a sua proteção, mas também a outros trabalhadores que, sem continuidade e eventualmente, destinam a sua energia de trabalho a destinatários não-especificados. Discutem-se quais as situações que a norma jurídica deve abranger, para uns, o trabalho sob a forma de emprego, para outros, todo tipo de atividade profissional, mesmo aquelas nas quais não há o trabalho subordinado, tendência que ganha cada vez mais aceitação tendo em vista os diferentes tipos de trabalho na sociedade pós-industrial. Uma empresa tem necessidade de diversos tipos de trabalho além do exercido pelos seus empregados. Nenhuma dúvida existe, no entanto, quanto ao fato de que o direito do trabalho é aplicável sobre o fato social trabalho.⁶⁷

De fato, malgrado os dissensos acaso existentes nas conceituações de contrato de transporte, relação de consumo e relação de trabalho, o fator trabalho humano e a noção de realidade que ele traz ao mercado não pode ser deixado à margem, devendo ser, ao contrário, o objeto principal sobre que se joga luz.

2.2. O TRABALHO NO UBER COMO RELAÇÃO DE EMPREGO

A relação de emprego, por se tratar de fato jurídico complexo, demanda a presença dos requisitos elencados nos artigos 2º e 3º da CLT⁶⁸, quais sejam

⁶⁷

http://www.mascaro.com.br/boletim/novembro_2015__edicao_191/os_sentidos_do_conceito_re_lacao_de_trabalho.html

⁶⁸ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo

subordinação, não eventualidade, onerosidade e pessoalidade. De outro lado, pelo princípio da primazia da realidade sobre a forma, tomado como base do Direito do Trabalho, a realidade fática em que se insere a prestação dos serviços sempre deve prevalecer em detrimento da forma adotada pelos contratantes. Nessa direção o ensinamento de Plá Rodriguez, quando diz que *no Direito do Trabalho é importante o que ocorre na prática, para além do que as partes hajam pactuado em forma mais ou menos solene, ou expressa, ou aquilo que conste em documentos, formulários e instrumentos de controle.*⁶⁹

No mesmo caminho, Delgado leciona que:

o princípio do contrato realidade autoriza, assim, por exemplo, a descaracterização de uma pactuada relação civil de prestação de serviços, desde que no cumprimento do contrato despontem, concretamente, todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e sob subordinação).⁷⁰

Conforme as clássicas teorias sobre a relação empregatícia, a ausência de um dos elementos, unicamente (excetuada, para uma parte da doutrina, a onerosidade), afasta a possibilidade jurídica de caracterização da relação havida entre as partes como vínculo de emprego. É necessário, pois, o exame quanto à presença, ou ausência, dos elementos que caracterizam a relação de emprego, ou seja, como mencionado, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. De fato, este último elemento acaba por ser considerado decisivo para a caracterização da relação de trabalho e, às vezes, o único traço distintivo entre trabalho subordinado e trabalho autônomo.

industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

⁶⁹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo, **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000, p. 352.

⁷⁰ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 208.

Analisa-se a possível presença de cada um dos citados requisitos, em relação ao trabalho prestado pelos motoristas parceiros do Uber, a fim de verificar a compatibilidade do modelo de negócio conduzido pela empresa com a configuração de vínculo empregatício.

2.2.1. Pessoaalidade

Quanto à pessoaalidade, conforme a transcrição do texto legal acima, tem-se que somente poderá ser considerado empregado a pessoa física. Para além disso, entretanto, o trabalho deve ser realizado *é intuitu personae*, vale dizer, é o próprio empregado quem deve realizar os serviços, não se podendo fazer substituir.

Conforme Vilhena:

Em razão disso, o trabalhador, como ser humano, como ser ético, como portador de peculiar capacidade psicofísica e técnica laborativa, move-se na empresa como um feixe de aptidões e de deveres jurídicos. Pessoaalidade, portanto, é suposto básico e direto de responsabilidade e titularidade.⁷¹

Deixando de lado as já mencionadas hipóteses em que o parceiro cadastrado no Uber atua como mero investidor, mantendo o veículo e sublocando mão de obra, fixamo-nos na parceria clássica anunciada pelo aplicativo: um proprietário (cujo veículo preencha determinados requisitos quanto a modelo, ano, tamanho, cor, estabelecidos pela empresa) realiza seu cadastro junto ao aplicativo e passa a receber solicitações de passageiros interessados em transporte. As “corridas” são pagas mediante cartão de crédito - ou dinheiro -, destinado um percentual (normalmente entre 20 e 25%) para o Uber.

Considerando justamente que uma das benesses anunciadas pelo aplicativo é a segurança - somente são cadastrados motoristas sem antecedentes criminais, e o usuário visualiza na tela de seu aplicativo foto e nome do motorista parceiro que o irá conduzir -, temos que a nota de

⁷¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed, São Paulo: LTr, 2005, p. 397.

personalidade está flagrantemente indissociada da prestação de trabalho nos moldes narrados.

Como já mencionado, anuncia-se que um dos propósitos futuros da Uber, em associação com outras empresas de tecnologia de geolocalização, seria a gestão de carros que se autodirigem pelas vias, sem a participação do homem. Por ora, no entanto, tratamos do trabalho humano pessoal, na concepção de Olea:

Desde logo, é de afirmar-se que o trabalho de que se está falando é o trabalho do homem e, não, o de outros seres ou forças que operam fora do controle ou da intervenção do homem. Trabalho humano é aquele realizado pelo homem, seja no manejo da matéria - trabalho manual - seja através de uso de símbolos - trabalho intelectual.⁷²

Ou por outra, em linhas mais aprofundadas, no dizer de Camino:

A prestação de trabalho é personalíssima porque o objeto do contrato de trabalho não é o resultado do trabalho, mas o ato de trabalhar. Este somente se consubstancia através de um homem trabalhando, daquele empregado que se obrigou a trabalhar. Na relação de emprego, o empregador admite **um** determinado trabalhador (sujeito = pessoa física) para **trabalhar**, numa visão dinâmica da prestação de trabalho (ato de trabalhar) e não um determinado trabalho, visualizado sob o aspecto estático do resultado, passível de ser realizado por qualquer trabalhador. Há a subjetivização do objeto do contrato de trabalho.⁷³ **(destaques originais).**

Nesse caminho, a personalidade vem a constituir requisito marcante na relação que se examina, justamente pela fidúcia inerente ao ato de se deixar conduzir por outrem, um “desconhecido”, mediante retribuição pecuniária. Vilhena enfatiza essa fidúcia, cujos contornos são justamente fixados pela

⁷² OLEA, Manuel Alonso, **Introdução ao Direito do Trabalho**, 4ª Ed, São Paulo: LTr, 1984, p. 16.

⁷³ CAMINO, Carmen, **Direito Individual do Trabalho**, 1ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 87.

personalidade, que, pela natureza continuativa da relação de emprego, pressupõe “diligência, boa fé e lealdade”.⁷⁴

Prossegue o autor:

Se preponderantemente éticos são esses supostos, contêm eles, todavia, virtualidades biológicas que se especificam na diversidade das pessoas que trabalham e nas funções exercidas. Daí o dizer-se que a sua projeção jurídica ou diz respeito a direitos (dever de segurança, repousos, adicionais por trabalhos mais exaustivos, perigosos ou insalubres; tutela do menor e à mulher; incolumidade física e moral do trabalhador) ou diz respeito à imposição de deveres (diligência, produtividade regular, respeito à pessoa do empregador e à ordem na empresa, conduta disciplinar).⁷⁵

Trata-se, pois, de requisito essencial “à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador”⁷⁶. Esse requisito encontra-se fortemente presente na relação do motorista parceiro com o Uber, pois o consumidor, tendo recebido a estampa de seu condutor no *smartphone*, por certo há de reparar se em vez de um oriental se apresenta um ruivo, se em vez de um homem se apresenta uma mulher, se em vez de um idoso se apresenta um jovem imberbe.

2.2.2. Onerosidade

Quanto à onerosidade, não se pode considerar que os motoristas parceiros do Uber auferam salário em sentido estrito. Como se destacou no início deste trabalho, o Uber defende não ser um serviço de transporte (ou seja, um empregador de motoristas), mas uma empresa de tecnologia que oferta uma plataforma com o objetivo de conectar usuários a esses motoristas.

⁷⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed, São Paulo: LTr, 2005, p. 399.

⁷⁵ VILHENA, loc. cit.

⁷⁶ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 292.

No entanto, o trabalho prestado por esses motoristas não é gratuito (inexistindo as “caronas grátis” delineadas na gênese do serviço), mas oneroso. É um meio de subsistência advinda de labor, com percentuais destinados ao trabalhador (entre 75 e 80%) estipulados unilateralmente pelo Uber, que desconta de forma direta o seu quinhão de administração. Assim, malgrado a questão do pagamento seja controversa – pois o aplicativo cobra, em tese, apenas uma taxa pela prestação do serviço de intermediação usuário/motorista –, isso não descaracterizaria, de forma isolada, o pagamento de salário, tomado como contraprestação periódica pelo trabalho prestado.

Conforme leciona Camino:

Em se tratando de trabalho prestado em favor de empresa, atividade econômica por excelência, será sempre produtivo e, portanto, de natureza onerosa. Impensável admitir gratuidade em tal contexto. Se o trabalhador foi admitido para entregar força de trabalho em atividade econômica, está implícito que o fez na busca de salário.⁷⁷

A onerosidade constitui traço típico da relação de emprego “pois ambas as partes constituem a relação com intuito patrimonial: o empregador ao se beneficiar de trabalho produtivo e o empregado ao ter a expectativa de recebimento de salários”.⁷⁸

Importante destacar que o requisito da onerosidade, como traço distintivo da relação de emprego, deve ser percebido não apenas sob um enfoque objetivo - ter havido ou não pagamento em contraprestação ao trabalho prestado. Deve-se atentar, também, a possível aspecto subjetivo da paga pelo trabalho, conforme esclarece Godinho:

No plano subjetivo, a onerosidade se manifesta pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes - em especial pelo prestador dos serviços - ao fato da prestação do trabalho. Existirá o elemento fático jurídico da onerosidade no vínculo firmado entre as partes caso a prestação de

⁷⁷ CAMINO, Carmen, **Direito Individual do Trabalho**, 1ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 89.

⁷⁸ OLIVEIRA, Cíntia Machado de, e DORNELES, Leandro do Amaral D. de, **Direito do Trabalho**, 2ª Ed., Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p.47.

serviços tenha sido pactuada, pelo trabalhador, com o intuito contraprestativo trabalhista, com o intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado.⁷⁹

De fato, não há como negar que o motorista parceiro do Uber pactua sua prestação de trabalho com o *intuito essencial de auferir um ganho econômico pelo trabalho ofertado*.

2.2.3. Não eventualidade

No que tange à não eventualidade, à primeira vista pode parecer ser importante nota distintiva entre a relação de emprego e o trabalho autônomo (adotados tais *standards* como os conhecemos em suas formas mais emblemáticas) em relação à tarefa de que se cuida. Do motorista parceiro do Uber não é cobrado horário, ou sequer produtividade (número de horas ou número de “corridas”). Além de o meio utilizado para o trabalho ser necessariamente de propriedade do motorista, a prestação do trabalho é livremente por este conduzida. Pode escolher trabalhar apenas um dia na semana, ou, mesmo, todos os dias. Pode escolher trabalhar apenas nos dias de semana, ou apenas em finais de semana. Não está obrigado a trabalhar uma quantidade fixa de horas diárias, nem está sujeito a turno de trabalho. Aliás, e esta uma das notas mais relevantes, não desejando prestar serviço por um dia, uma semana, um mês, nenhuma sanção sofrerá o motorista.

No entanto, cabe lembrar conceito clássico de eventualidade, de Vilhena:

Tem-se por trabalho eventual, na clássica lição de Barassi, que veio, ulteriormente, frutificar no México, com o juiz Iñarrítu e, na doutrina, com Mario de La Cueva, aquele prestado em caráter transitório, acidental, isto é, o que não seja necessário como serviço por uma exigência permanente do tomador. Em razão de sua acessoriedade, não ocorre a integração técnica da atividade do trabalhador na

⁷⁹ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 300.

atividade da empresa. Funda-se no casual. Por isso, diz-se excepcional.⁸⁰

Camino diz que não eventuais são os serviços essenciais, conceito ligado à natureza das coisas. “Portanto, serviços essenciais são aqueles naturalmente vinculados à atividade econômica, independentemente do lapso de tempo em que prestados”.⁸¹

No mesmo sentido, com mais atualidade, artigo de Pfeffer-Gillett⁸², ao comentar a responsabilidade de companhias como o Uber sobre os atos de seus motoristas (diante de um acidente fatal causado por um condutor do Uber na noite de Ano Novo em San Francisco): conforme o autor, o motorista pode não estar transportando alguém de fato, ou a caminho de apanhar alguém, mas ele beneficia o Uber por se fazer disponível para chamadas de passageiros pelo aplicativo (tradução nossa).⁸³

Importante o destaque dado por Godinho às teorias capazes de construir a noção de eventualidade – e não-eventualidade -, que são a teoria da descontinuidade, teoria do evento, teoria dos fins do empreendimento e teoria da fixação jurídica. Para as finalidades desta pesquisa, se nos afigura mais relevante a teoria dos fins do empreendimento, ou da empresa, segundo a qual “eventual será o trabalhador chamado a realizar tarefa não inserida nos fins normais da empresa – tarefas que, por essa mesma razão, serão esporádicas e de estreita duração”.⁸⁴

Em nosso modo de ver, porém, não há como afastar a essencialidade do trabalho dos motoristas parceiros (quer dediquem um par ou meia centena de horas semanais a tal labuta) para a consecução dos objetivos empresariais

⁸⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 406.

⁸¹ CAMINO, Carmen, **Direito Individual do Trabalho**, 1ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 82.

⁸² PFEFFER-GILLET, Alexi, **When “Disruption” Collides with Accountability: Holding Ridesharing Companies Liable for Acts of Their Drivers**, in HeinOnline, 104 Cal. L. Rev. 233 2016, p. 235.

⁸³ “The driver may not have been actually transporting or on his way to transport anyone, but he was benefitting Uber by making himself available for passenger ride requests”

⁸⁴ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 296.

do Uber. O trabalho de dirigir carros está intrinsecamente ligado à natureza da atividade da empresa - fornecer transporte a seus consumidores.

Retornando sempre a Vilhena, este também, por outra via, defende a revisão da relevância do requisito da não eventualidade:

Observar-se-á que a eventualidade é um pressuposto que deve ser revisto, não só pela precariedade de contornos e pela mobilidade ou fluidez com que transita de caso para caso, como por não guardar qualquer relação com o objeto básico da tutela jurídica na prestação de serviços: o trabalho por conta alheia. Eventual ou não, o trabalho foi prestado, com um intensivo tónus de pessoalidade, integrou o patrimônio do credor e correspondeu a um desgaste psicológico de seu prestador. Esses são os supostos fundamentais que dão nascimento à tutela jurídica no Direito do Trabalho”.⁸⁵

Para efeitos de distinção entre os motoristas do Uber que se dedicam diariamente, em tempo integral, a prestar trabalho por intermédio da plataforma digital e aqueles que o fazem efetivamente de forma eventual, será abordada a relação entre não eventualidade e continuidade, ao tratarmos do trabalho doméstico, mais adiante.

2.2.4. Subordinação.

Por fim, um dos requisitos de análise mais tormentosa nas relações de trabalho, a subordinação. De fato, como em qualquer relação que não seja a clássica *contratação-com-carteira-assinada*, há elementos de aproximação e de distanciamento da noção de subordinação no trabalho prestado pelo motorista parceiro do Uber, tomadas as diversas acepções em que o Direito do Trabalho vem enfrentando a subordinação.

Para efeitos desta análise, tomaremos especialmente, dentre os diversos matizes em que o elemento subordinação é enfocado pela doutrina, i) a subordinação como inserção do trabalhador no negócio do empregador, conforme os conceitos do mestre Vilhena, e ii) a subordinação tomada preponderantemente como dependência econômica, não mais como mera

⁸⁵ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p.414.

sujeição a ordens do empregador. Além desses, enfoques mais contemporâneos, como a subordinação estrutural-reticular, e as teorias aliando hipossuficiência e vulnerabilidade para tentar situar as modernas relações de trabalho.

Vilhena inicia o capítulo “Subordinação” da obra “Relação de Emprego” - da qual são extraídos vários dos ensinamentos em destaque para o requisito específico -, afirmando que aquela “*ou se abre escancarada no comum dos casos submetidos à magistratura do trabalho*”⁸⁶, e aí não se põe em discussão, “*ou então passa a ser um dado de difícil apreensão, fugidio, móvel, arbitrário e muitas vezes encoberto*”⁸⁷. E que a função da doutrina é exatamente a de fornecer ao aplicador do Direito do Trabalho os elementos caracterizadores do *status subjectionis* ou da autonomia daquele que presta serviços.

Prossegue sublinhando:

[...] o exercício do poder de dar ordens, o estabelecimento de regras que deverão ser observadas no desempenho do trabalho, a exteriorização do poder diretivo e disciplinar com a fixação de horário de trabalho ou a aplicação de penalidades, isto é, a equívoca disponibilidade da força-trabalho do prestador.⁸⁸

Diz que “*com o desenvolvimento da atividade industrial e a evolução das práticas de negócios, as linhas mestras desses padrões conformadores do estado de subordinação também se alteram e evoluem*”.⁸⁹ De forma surpreendentemente atual, ensina ser, a subordinação, um conceito dinâmico, e que “*a missão do pesquisador reside em detectar essas alterações, por meio das quais o conceito jurídico sofreu revisão em suas bases.*”⁹⁰

⁸⁶ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p.509.

⁸⁷ VILHENA, loc.cit.

⁸⁸ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

⁸⁹ VILHENA, loc. cit.

⁹⁰ VILHENA, loc. cit.

Segundo os conceitos do mestre, nada mais *pacífico e controvertido*, no Direito do Trabalho, do que a subordinação. E conclui: “*Pacífico como linha divisória, controvertido como dado conceitual*”.⁹¹

Nos dias atuais, evidentemente amplia-se o Direito do Trabalho, apanhando categorias de prestadores de serviços não mais estritamente qualificados nos termos do passado (e a obra de Vilhena já citava os trabalhadores a domicílio, ou certo tipo de trabalhador autônomo, sujeito a regras especiais). O que importa, como corolário do breve estudo do capítulo, é que o Direito do Trabalho deixa de ser a disciplina reguladora do trabalho exclusivamente subordinado.

A partir daí, trabalha-se com a imagem da inserção do trabalhador na empresa, de grande importância no sistema alemão, a ponto de reduzir a pessoa do trabalhador “*à qualidade de peça de uma engrenagem (a empresa), simetricamente disposta e sujeita a uma dinâmica perfeita em suas conexões estruturais, de cima para baixo*”.⁹²

Estes os elementos básicos da conceituação, que dão conta de que a intervenção patronal dá-se *na e sobre* a atividade do trabalhador e não *na e sobre* a sua pessoa. A substância da relação de trabalho (o objeto a que visa o empregador) é a atividade, ainda que esta tenha de ser pessoal. Somente a atividade (vale dizer, a execução do trabalho) poderá autorizar a intervenção do empregador, com as devidas medidas corretivas técnicas ou funcionais. Apenas em último exame admite-se a intervenção na pessoa do empregado, mediante disciplina pessoal, mando, sujeição.

Tal não se admite em primeiro plano a fim de não coisificar o empregado, pois não se contrata a subordinação, mas a prestação de serviços (que pode, até, vir a ser desenvolvida de forma não subordinada). Daí a conclusão de que o elemento constante, a definir a posição do trabalhador na empresa, não se caracterizaria fielmente como subordinação, mas como a

⁹¹ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 510.

⁹² *Ibidem*, p. 513.

participação integrativa (*mais ou menos intensa*, no dizer do mestre) de sua atividade na atividade desta. Enfim, conceitual e objetivamente: subordinação = “*participação integrativa da atividade do trabalhador na atividade do credor do trabalho*”.⁹³ Ou, por outra imagem, definitiva:

[...] uma relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos.⁹⁴

Nos ensinamentos de Delgado, a subordinação estrutural se manifesta pela “*inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*”⁹⁵. Além disso:

[...] supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores - em especial a terceirização.⁹⁶

Coordenação. Integração. Participação. Colaboração. Todos esses elementos de tão clássica abordagem se encontram presentes no trabalho prestado pelo motorista vinculado ao Uber. Não há dúvidas de que o Uber coordena todas as etapas da prestação do serviço (embora, como se viu, sem ingerência - por ora, ao que se sabe - na estipulação da carga de trabalho), desde a admissão de novos parceiros (precedida do preenchimento de condições tanto pessoais - ausência de antecedentes, p. ex. - quanto materiais - propriedade de veículo automotor em determinadas condições), passando

⁹³ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 526.

⁹⁴ *Ibidem*, p. 530.

⁹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**, in SILVA, Alessandro, *Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 86.

⁹⁶ DELGADO, loc cit..

pelo controle periódico da forma de trabalho (os motoristas são submetidos a avaliações a cada “corrida”), culminando com a possibilidade de descredenciamento (nos casos em que o motorista não mantenha o número estipulado de avaliações positivas).

Assim, por esse prisma, não há como deixar de reconhecer que a atividade do motorista parceiro do Uber se integra perfeitamente à atividade da empresa (prestar um serviço de transporte - ainda que se afirmando como mera interface de aproximação - com uma determinada qualidade, oriunda exatamente da qualidade dos prestadores de serviço que opta por manter vinculados ou desvincular).

Revalorizando o tradicional conceito, num “chamamento à vida e à humanidade dos direitos da vida econômica do trabalhador”⁹⁷, Mendes e Chaves Júnior abordam a subordinação estrutural-reticular, de extrema relevância para o deslinde de situações tão distantes da clássica relação de emprego como a de que se cuida, nessas palavras:

A “subordinação jurídica” sempre compreendeu um leque mais amplo de trabalhadores, pois engloba tanto aqueles referentes ao trabalho “produtivo” como também aqueles do trabalho dito “improdutivo”. Dessa forma era um conceito mais abrangente do que o conceito de mera dependência (técnica, econômica, social). Na produção contemporânea, contudo, a empresa-rede, por diversos instrumentos jurídicos e políticos, coordena, precifica e controla a produção, mas deixa de fora da proteção da CLT os trabalhadores ditos autônomos-dependentes.

Contudo, discordamos dos que entendem não haver subordinação nas hipóteses de trabalhadores “autônomos-dependentes”. A “subordinação” nesse contexto subsiste, ainda que difusa, latente e diferida, justificando, dessa forma, a extensão a eles dos direitos celetistas. O trabalhador supostamente autônomo, mas habitualmente inserido na atividade produtiva alheia, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detém nenhum controle sobre a

⁹⁷ MENDES, Marcus Menezes Barberino, e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica**, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007.

atividade econômica. Exemplo disso, podemos citar a hipótese do motorista agregado, que é proprietário do caminhão em que trabalha (meio de produção) e ainda que tenha liberdade relativa sobre a execução do trabalho, nada delibera sobre os dois fatores determinantes da legítima autonomia, como por exemplo para quem e quando será prestado o serviço.⁹⁸

Outro viés importante para a verificação da subordinação é o subjetivo, que se manifesta por meio do poder de comando, aparente em quatro prerrogativas jurídicas básicas, conforme o ensinamento de Oliveira e Dorneles:

a) Poder de regulamentar a relação de emprego - ao empregador cabe decidir acerca de algumas prerrogativas inerentes a melhor execução dos serviços, no que o contrato de trabalho revela sua face adesiva.

b) Poder de dirigir a prestação pessoal de serviços - o empregador, ou aquele por ele designado, determina a prestação de serviços de seus empregados, especificando (distribuindo), orientando e fiscalizando o cumprimento das tarefas determinadas.

c) Poder punitivo (poder disciplinar) - talvez a manifestação mais incisiva do poder de comando. Se ao empregador cabe a fiscalização, também a ele cabe a punição dos empregados que não acatam suas ordens.
.....

d) Poder de adequar a prestação de serviço às necessidades da atividade - é o chamado jus variandi do empregador. Consiste na autonomia que o empregador possui de determinar, de forma unilateral, alterações circunstanciais na prestação de serviços, de forma a adequá-la às necessidades empresariais.
.....⁹⁹

⁹⁸ MENDES, Marcus Menezes Barberino, e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica**, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007..

⁹⁹ OLIVEIRA, Cíntia Machado de, e DORNELES, Leandro do Amaral D. de, **Direito do Trabalho**, 2ª Ed., Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 51.

Todas as quatro prerrogativas alinhadas podem ser achadas na atuação do Uber perante seus motoristas parceiros, uma vez que aquele **a)** regula a relação, ao estabelecer, por exemplo, um determinado padrão de veículo a ser utilizado; **b)** dirige a prestação, quando determina a forma como o motorista deve se portar frente ao passageiro; **c)** pune, quando descredencia o condutor com avaliações abaixo do padrão definido; e **d)** faz as adequações necessárias, quando, por exemplo, estabelece unilateralmente preços dinâmicos de acordo com oferta e demanda.

Regra geral, o empregado depende economicamente de seu empregador - na medida em que depende do seu emprego para sua sobrevivência. Dependência econômica, para Gomes e Gottschalk, tida como a condição de alguém que, para poder subsistir, depende exclusivamente ou predominantemente do trabalho que preste a outrem. Os autores, citando Cuche, estabelecem duas condições necessárias para que se concretize o estado de dependência econômica: i) aquele que dá o trabalho deve retirar dele o seu único ou principal meio de subsistência e ii) aquele que paga pelo trabalho absorve integral e regularmente a atividade do prestador do trabalho.¹⁰⁰

Refinando semelhante argumentação, o magistério sempre atual de Lacerda, igualmente debruçando-se sobre Cuche:

Para que haja dependência econômica daquele que fornece o trabalho com relação àquele que o paga, são necessárias duas condições:

1ª - Que aquele que fornece o trabalho dele tire seu único ou seu principal meio de subsistência. É preciso que viva de tal trabalho e que a remuneração percebida não ultrapasse sensivelmente suas necessidades e as de sua família.

2ª - Que aquele que paga o trabalho absorva integralmente e regularmente a atividade de quem o presta. É necessário que tome todo o tempo do prestador, que lhe garanta o aproveitamento

¹⁰⁰ GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Ed, Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 132.

permanente do produto de seu trabalho, de maneira tal que, no momento, não tenha o prestador do trabalho necessidade e mesmo possibilidade de oferecer seus serviços a outros empregadores.¹⁰¹

Nesses termos, não há negar que o motorista parceiro do Uber deste depende economicamente, pois retira do trabalho prestado seu sustento, integral ou parcialmente, em condições de contraprestação estipuladas unilateralmente pela empresa, que tem o poder de credenciar, ajustar a paga pelo trabalho e descredenciar o trabalhador.

Não há, todavia, na doutrina, grande dissenso sobre a possibilidade de coexistência entre os elementos dependência econômica e subordinação jurídica (vista como a integração do trabalhador à empresa, ainda que ausentes as hipóteses clássicas de mando e sujeição). Ao contrário, ambas podem ser visualizadas como causa e efeito, a dependência econômica como base material sobre a qual se formaliza a subordinação jurídica, devendo-se apreender o vínculo de emprego pela junção mais aproximada possível de ambos os elementos.

De todo modo, como enfatiza Porto, em sua defesa da denominada subordinação integrativa, é necessária a releitura do conceito de subordinação de uma forma *ampliativa e universalizante*, de forma que *o Direito do Trabalho possa estender sua tutela aos obreiros que dela necessitam*.¹⁰²

Aliás, a autora, no citado artigo, traz a estudo diversas teorias sobre a subordinação - a *ajenidad* de Olea, a subordinação estrutural de Delgado, a distinção entre subordinação e autonomia na doutrina alemã de Wank -, mas cabe a ilustração, para os efeitos a que este trabalho se propõe, da menção ao “Relatório Supiot para a Comissão Europeia”:

O estudo coordenado por Alain Supiot, a pedido da Comissão Europeia, sobre o futuro do trabalho na Europa, o qual resultou no famoso *Relatório Supiot*, propõe a criação de um direito comum do trabalho. Este deve ser capaz de reger todos os tipos de atividade

¹⁰¹ LACERDA, Dorval, **Direito Individual do Trabalho**, Rio de Janeiro: A Noite, 1949, p. 27.

¹⁰² PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Necessidade de uma Releitura Universalizante do Conceito de Subordinação**, in Revista de Direito do Trabalho, vol. 130/2008, p. 119-142, Abr-Jun 2008, DTR, 2008.

profissional, deixando, ao mesmo tempo, espaço para a diversidade de formas contratuais sob as quais aquela é exercitada. **A vocação futura do direito do trabalho é a de se tornar o direito comum de todas as relações de trabalho, subordinadas ou não.**¹⁰³ (destaques atuais).

O mesmo autor francês, em outra clássica obra, ensina que:

No contrato civil, a vontade se compromete; no contrato de trabalho, ela se submete. O compromisso manifesta liberdade, a submissão nega. Esta contradição entre autonomia e subordinação da vontade leva a que o trabalhador seja tomado na empresa como sujeito e objeto do contrato. Portanto, não podemos esperar encontrar intactos no Direito do Trabalho princípios jurídicos que envolvem a autonomia da vontade. Estes princípios são desfigurados pela subordinação e pela alteração da qualidade de sujeito de direitos que ela acarreta. O objeto da obrigação, que forma os termos do compromisso, como a obediência a ordens, assume os contornos vagos da qualificação profissional e do local de trabalho. A força obrigatória do contrato atua em favor do empregador, o direito do empregado de cumprir as suas cláusulas degenera em dever de aceitar as alterações secundárias que o empregador pretende fazer. A exigência de consentimento livre e informado, dá lugar, por vezes, a um consentimento fictício ou a um formalismo como fonte de obrigações. Estas soluções híbridas são manifestações de tensão latente entre a autonomia da vontade e a subordinação, presente no contrato de trabalho. O Direito do Trabalho teve e ainda tem por primeira finalidade fazer ressurgir o empregado como um sujeito de direitos na empresa, isto é, de "civilizar" o poder corporativo, fornecendo um quadro jurídico de exercício. Este quadro significa, ao mesmo tempo - a ambivalência irreduzível do Direito - a legalização e a limitação desse poder.¹⁰⁴ (Tradução nossa).

¹⁰³ PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Necessidade de uma Releitura Universalizante do Conceito de Subordinação**, in Revista de Direito do Trabalho, vol. 130/2008, p. 119-142, Abr-Jun 2008, DTR, 2008.

¹⁰⁴ SUPLOT, Alain, **Critique du Droit du Travail**, 2^a Ed., Paris: Quadrige/PUF, 2007, p. 123. No original: Dans le contrat civil, la volonté s'engage; dans le contrat de travail, elle se soumet. L'engagement manifeste la liberté, la soumission la nie. Cette contradiction entre autonomie de la volonté et subordination de la volonté aboutit à ce que le salarié est à la fois appréhendé dans l'entreprise comme sujet et comme objet du contrat. Dès lors on ne peut espérer retrouver intacts en droit du travail les principes juridiques qu'implique l'autonomie de la volonté. Ces principes sont défigurés par le lien de subordination, et par l'altération de la qualité de sujet de droit qu'elle implique. L'objet de l'obligation, qui forme la matière de l'engagement, étant

Traz-se a lume, por outra via, contemporâneo estudo sobre hipossuficiência e vulnerabilidade, permeando tanto as relações mais estandardizadas como os operários de fábricas, quanto as relações menos ortodoxas da atualidade, dentre as quais se enquadrariam os motoristas parceiros do Uber.

Dorneles, com amparo em moderna doutrina sobre o Código de Defesa do Consumidor¹⁰⁵, aproxima do Direito do Trabalho, para além da hipossuficiência - *que remete fundamentalmente à flagrante desigualdade econômica entre o trabalhador e seu empregador* -, conceitos de vulnerabilidades, a saber, vulnerabilidade negocial, vulnerabilidade hierárquica, vulnerabilidade econômica, vulnerabilidade técnica, vulnerabilidade social e vulnerabilidade informacional.¹⁰⁶

Prossegue, afirmando que:

A relação de emprego deve ainda ser considerada o epicentro de incidência normativa do direito do trabalho, pois o empregado, em geral, reúne a totalidade das vulnerabilidades apontadas ao longo deste texto. O empregado de “chão de fábrica” é inegavelmente vulnerável do ponto de vista negocial, hierárquico, econômico, técnico, social e informacional. Mas a manutenção desta constatação como uma premissa excludente e universal pode deturpar o intuito

l'obéissance aux ordres, y prend les contours imprécis de la qualification professionnelle et du poste de travail. La force obligatoire du contrat s'estompe au profit de l'employeur, le droit du salarié au respect de ses clauses dégageant en devoir d'accepter les modifications secondaires que l'employeur entend y apporter. L'exigence d'un consentement libre et éclairé fait parfois place à un consentement fictif, voire au formalisme comme source d'obligations. Ces solutions hybrides sont autant de manifestations de la tension latente entre autonomie de la volonté individuelle et lien de subordination, qui parcourt le contrat de travail. Le droit du travail a eu et a toujours pour première raison d'être de faire resurgir le salarié en tant que sujet de droit dans l'entreprise, c'est-à-dire de « civiliser » le pouvoir patronal, en le dotant d'un cadre juridique d'exercice. Cet encadrement a signifié dans le même temps - irréductible ambivalence du droit - une légalisation et une limitation de ce pouvoir.

¹⁰⁵ Sobre o tema, MARQUES, Cláudia L. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o Novo Regime das Relações Contratuais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

¹⁰⁶ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**, in Revista LTr, Vol 77, nº 03, p. 293-303, Março de 2013, São Paulo. LTr, 2013.

protetivo e comprometer a legitimidade social deste ramo jurídico em um mundo do trabalho de complexidade (e demandas) crescente.¹⁰⁷

Adotando, pois, a relação de emprego não mais como forma exclusiva - embora ainda como centro do Direito do Trabalho -, o autor afirma que “*assim como pode haver empregados mais ou menos vulneráveis, há trabalhadores vulneráveis fora da relação de emprego*”.¹⁰⁸

Assim, conclui que:

De qualquer forma, *alguma* vulnerabilidade *pode* haver nas relações de trabalho não caracterizadas pelo vínculo empregatício e, conseqüentemente, neste caso, *deveria* haver algum mecanismo protetivo desta legítima demanda, nem que seja uma abertura dada pelo sistema para que o julgador aplique o grau de proteção adequado a partir das circunstâncias concretas.¹⁰⁹ (destaques originais).

De relevo, igualmente, as posições da doutrinadora portuguesa Maria do Rosario Palma Ramalho, sobre a subordinação: a autora reforça seu entendimento no sentido de que a subordinação jurídica corresponde a um estado pessoal do trabalhador no seio do vínculo laboral e não a uma qualidade da atividade de trabalho. Dessa forma, o sujeito trabalhador aceita colocar-se sob a autoridade do credor do trabalho. O conteúdo amplo da subordinação decorre do fato de lhe corresponderem, em relação ao empregador, o poder de direção e o poder disciplinar, ao passo que o trabalhador está investido em uma posição passiva complexa.¹¹⁰

Enfim, sobre a resposta à pergunta lançada no princípio do capítulo, ser o trabalho prestado pelos motoristas do Uber subordinado ou autônomo, não parece haver assertiva clara, matemática, precisa, sem o risco de parecer

¹⁰⁷ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**, in Revista LTr, Vol 77, nº 03, p. 293-303, Março de 2013, São Paulo. LTr, 2013.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ Ibidem.

¹¹⁰ RAMALHO, Maria do Rosario Palma, **Tratado de Direito do Trabalho**, 3ª Ed, Lisboa, Almedina, 2012, p. 446.

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 334.

simplista, ou seja, focando exclusivamente na presença ou ausência de subordinação. Delgado leciona que a diferenciação central entre as figuras do trabalho autônomo e da relação de emprego: ¹¹¹

[...] situa-se, porém, repita-se, na subordinação. Fundamentalmente, trabalho autônomo é aquele que se realiza sem subordinação do trabalhador ao tomador dos serviços. Autonomia é conceito antitético ao de subordinação. Enquanto esta traduz a circunstância juridicamente assentada de que o trabalhador acolhe a direção empresarial no tocante ao modo de concretização cotidiana de seus serviços, a autonomia traduz a noção de que o próprio prestador é que estabelece e concretiza, cotidianamente, a forma de realização dos serviços que pactuou prestar. Na subordinação, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços transfere-se ao tomador; na autonomia, a direção central do modo cotidiano de prestação de serviços preserva-se com o prestador de trabalho.

Pode-se afirmar, no entanto, que o trabalho prestado pelo motorista parceiro do Uber, dessa forma, contém potencialmente todos os requisitos caracterizadores de vínculo de emprego, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação.

2.3. O TRABALHO NO UBER COMO TRABALHO AUTÔNOMO OU PARASSUBORDINADO

O trabalho prestado pelos motoristas parceiros do Uber, caso não configurados os requisitos que caracterizam a relação de trabalho, será considerado trabalho autônomo. Como visto, pode adquirir notas ora de um padrão, ora de outro. Nos dizeres de Pfeffer-Gillett¹¹², companhias como o Uber exercem muito maior controle sobre seus “vendedores” (motoristas, no caso) do que se tratasse de meras compras e vendas por plataformas virtuais (como o Ebay, por exemplo). No entanto, essa quantidade de controle não se amolda perfeitamente à definição de empregador, pelo fato de os motoristas

¹¹¹ DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008, p. 334.

¹¹² PFEFFER-GILLET, Alexi, **When “Disruption” Collides with Accountability: Holding Ridesharing Companies Liable for Acts of Their Drivers**, in HeinOnline, 104 Cal. L. Rev. 233 2016, p. 240.

possuírem significativa escolha sobre como, quando e onde atuar (tradução nossa).¹¹³

Tomando-se o trabalho autônomo como a antítese do trabalho subordinado, (ou seja partindo “da mesma linha divisória de que se parte para alcançar-se o conceito de subordinação, caminhando-se no sentido oposto”¹¹⁴, como diz Vilhena), temos um didático conceito em Oliveira e Dorneles, quando explicam que:

É trabalhador autônomo aquele que presta seus serviços sem subordinação, de forma autodeterminada. O trabalhador autônomo, como regra geral (embora possa haver exceções), dispõe de seus próprios instrumentos de trabalho, escolhe seus horários, assume os riscos de seu negócio e tem liberdade para decidir se irá ou não realizar seus serviços, desempenhando-os sem fiscalização direta e com autonomia técnica.¹¹⁵

O trabalho prestado por meio da plataforma Uber traz, inegavelmente, alguns elementos aproximados à autonomia, especialmente levando em conta o conceito acima, quando alude a “dispor de seus próprios instrumentos” (o motorista do Uber tem que ser possuidor - não necessariamente proprietário - do veículo com que vai prestar o trabalho) e “escolher seus horários” (ao motorista do Uber, de fato, é dada uma liberdade de escolha de em quais horários pretende se disponibilizar a fazer as viagens). No entanto, não há tanta clareza assim no que tange à “assunção dos riscos do negócio”, bem como à “ausência de fiscalização direta”, razão pela qual tal forma de prestação de trabalho poderia ser disposta, ao menos, em uma zona limite entre subordinação e autonomia.

¹¹³ “TNCs exercise far more control over vendors (drivers) than passive buying and selling platforms like eBay and Craigslist. But the amount of control may not fit within the traditional common law definition of na ‘employer’ because drivers retain significant discretion as to how, when, and where they operate”

¹¹⁴ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed, São Paulo: LTr, 2005, p. 531.

¹¹⁵ OLIVEIRA, Cíntia Machado de, e DORNELES, Leandro do Amaral D. de, **Direito do Trabalho**, 2ª Ed., Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, p. 65.

Porto traz importante contribuição doutrinária a respeito da dicotomia autonomia/subordinação em relação ao tipo de prestação de trabalho de que se cuida:

As transformações ocorridas nas últimas décadas, notadamente os avanços tecnológicos, a reestruturação empresarial e o aumento da competitividade, inclusive no plano internacional, geraram mudanças no mundo do trabalho. Um número cada vez maior de relações trabalhistas - sobretudo aquelas presentes nos novos setores, como a prestação de serviços nos campos da informação e da comunicação - , se afasta progressivamente da noção tradicional de subordinação, apresentando, aparentemente, traços de autonomia. Do mesmo modo, o poder empregatício se exercer de maneira mais sutil, indireta, por vezes quase imperceptível.

Em razão dessa aparente autonomia, tais trabalhadores não se enquadram na noção tradicional de subordinação, sendo qualificados como autônomos. O resultado é que eles continuam sem liberdade, como no passado, mas passam a ter que suportar todos os riscos, advindos da sua exclusão das tutelas trabalhistas. Percebe-se, assim, que a manutenção do conceito tradicional de subordinação leva a grandes distorções, comprometendo a própria razão de ser e missão do Direito do Trabalho; por isso a ampliação desse conceito é uma necessidade premente e inadiável.¹¹⁶

Para os efeitos desta pesquisa, sem desconhecer a situação dos “workers” na Inglaterra, dos “autónomos-dependientes” na Espanha, dos “quase-assalariados” na Alemanha, dentre tantas outras nomenclaturas para essa zona cinzenta, adota-se a parassubordinação italiana, e seus “contratos de colaboração continuada” como um modelo a ser observado (não necessariamente adotado).

2.3.1. AUTONOMIA NO DIREITO DO TRABALHO. MODELOS TRABALHISTAS APROXIMADOS

¹¹⁶ PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Parassubordinação: Proteção ou Discriminação?** in Discriminação, coord. RENAULT, Luiz Otávio Linhares, VIANA, Marco Túlio e CANTELLI, Paula Oliveira. 2ª Ed., São Paulo, LTr, 2010, p. 165.

Apresenta-se, com ênfase especial no enfrentamento nos Tribunais da matéria, alguns modelos trabalhistas julgados aproximados ao modelo do Uber, pela nota de autonomia envolvida na prestação do trabalho, bem como pela evolução doutrinária, legislativa e jurisprudencial observada em cada um deles.

Cada modelo, em sua época, trouxe uma ideia nova de prestação de trabalho, com suas peculiaridades, a sinalizar que o trabalho prestado por meio do aplicativo Uber ainda deve demandar tempo de maturação, nas esferas citadas, até se poder sedimentar mais adequadamente qual a efetiva natureza da prestação.

2.3.1.1. Motoristas de Táxi.

Em regra, a relação havida entre as partes (permissionário/conductor de táxi) encontra-se formalmente enquadrada na hipótese de cooperação prevista na Lei n. 6.094/74, mediante contrato de cessão de veículo em regime de colaboração.

A citada legislação estabelece em seu artigo 1º:

Art. 1º É facultada ao Conductor Autônomo de Veículo Rodoviário a cessão do seu automóvel, em regime de colaboração, no máximo a dois outros profissionais.

§ 1º Os auxiliares de condutores autônomos de veículos rodoviários contribuirão para o Regime Geral de Previdência Social de forma idêntica à dos contribuintes individuais. (Redação pela Lei nº 12.765, de 2012)

§ 2º O contrato que rege as relações entre o autônomo e os auxiliares é de natureza civil, não havendo qualquer vínculo empregatício nesse regime de trabalho. (Redação pela Lei nº 12.765, de 2012)

§ 3º As autoridades estaduais competentes fornecerão ao motorista colaborador identidade que o qualifique como tal.

§ 4º A identidade será fornecida mediante requerimento do interessado, com a concordância do proprietário do veículo.

A Lei 6.094/74 possui, portanto, uma série de requisitos para sua aplicação. O primeiro é que o proprietário da concessão possua apenas um

veículo destinado à exploração do transporte público, descaracterizando o gerenciamento de frota; o segundo, que o proprietário do táxi o conduza de forma compartilhada com o motorista autônomo. O terceiro, por fim, que o compartilhamento se dê com no máximo mais dois motoristas (tomando-se as vinte e quatro horas do dia e que cada motorista trabalhe por oito horas).

Ainda que demonstrado o preenchimento dos requisitos formais da Lei n. 6.094/74, é possível ao condutor de táxi, mediante prova oral, demonstrar a existência dos requisitos do art. 3º da CLT, para a configuração do vínculo de emprego.

O regime de colaboração a que se refere a Lei nº 6.094/74 (com a redação conferida pela Lei 12.765/12) pode, portanto, vir a ser descaracterizado nos casos em que o detentor da permissão para exploração do serviço de táxi não dirija o próprio veículo, repassando a atividade a terceiros, caso em que não se caracteriza o regime de colaboração estabelecido na Lei dos Auxiliares de Condutores Autônomos de Veículos Rodoviários. Além disso, quando devidamente fiscalizada a atividade desempenhada pelo trabalhador, com controle de quilometragem e valores auferidos, bem como horários previamente estabelecidos a serem cumpridos, podemos estar diante da prestação trabalho subordinado, nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT.

No entanto, há farta jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho gaúcho no sentido da autonomia na prestação de serviços:

RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE TÁXI. Comprovada a hipótese de cessão de veículo em regime de colaboração, segundo Lei nº 6.094/74, sendo o trabalho prestado com autonomia e com a percepção de 30% sobre o valor auferido em cada corrida, não é de emprego a relação existente entre as partes. Apelo não provido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020370-53.2014.5.04.0331 RO, em 02/09/2015, Desembargadora Rosane Serafini Casa Nova).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. MOTORISTA DE TÁXI. Evidenciado o labor como auxiliar de condutor autônomo, nos termos do previsto no § 2º do art. 2º da Lei nº 6.094/74, não se configura o vínculo de

emprego alegado pelo autor, por ausência dos requisitos exigidos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020355-13.2015.5.04.0020 RO, em 21/07/2016, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal).

MOTORISTA DE TÁXI. LEI Nº 6.094/94. RELAÇÃO DE EMPREGO INEXISTENTE. Não há vínculo de emprego entre o proprietário de Veículo Rodoviário e o Auxiliar de Condutor Autônomo, nos termos do § 2º do art. 1º da Lei 6.094/74, desde que aquele seja Condutor Autônomo e que explore apenas um veículo, como se constata no presente caso. Recurso do autor ao qual se nega provimento (TRT da 4ª Região, 11a. Turma, 0000093-39.2014.5.04.0291 RO, em 03/09/2015, Desembargadora Flávia Lorena Pacheco - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa, Desembargadora Maria Helena Lisot).

Veja-se, pois, que estabelecido e comprovado o sistema de colaboração, de auxílio entre os motoristas, afasta-se a possibilidade de reconhecimento do vínculo jurídico de emprego. Estamos diante de hipótese em que a lei estabelece concretamente condições que, caso observadas, retiram o trabalho prestado pelo motorista da esfera da relação de emprego, derivando-o para a prestação autônoma.

Tal circunstância adquire relevo por constituir possibilidade de regramento similar – pela via legislativa – da atuação dos motoristas parceiros do Uber.

2.3.1.2. Consultoria em Cosméticos.

Em regra, as consultoras/revendedoras de cosméticos possuem ampla liberdade para estabelecer sua rotina de atividades, não estando sujeitas à fixação de jornada, trabalhando em dias e horários por elas estipulados, não se submetendo a poder de mando de superiores hierárquicos nem necessitando comparecer obrigatoriamente a reuniões de treinamento, não sendo punidas em caso de ausência.

Da mesma forma, inexistente punição pelo não atingimento de metas, exceto a não percepção de eventuais prêmios destinados a incentivar vendas.

É certo que a empresa que credencia tais consultoras acaba por fiscalizar o volume de vendas, a fim de aferir produtividade, o que não acarreta ingerência na atividade das contratadas, não interferindo no modo de trabalhar.

As revendedoras de tais produtos, pois, da forma como são contratadas e prestam seus serviços, atuam com ampla autonomia gerencial na forma de exercer suas atividades. Ainda que, além da revenda de produtos, também tenham por tarefa a captação de novas revendedoras, exercem tais funções com autonomia suficiente a afastar a subordinação jurídica própria que enseja a caracterização da relação de emprego. No entanto, igualmente a prova oral pode demonstrar que, na realidade do contrato, o trabalho tenha sido prestado com a presença dos requisitos necessários à caracterização da relação de emprego.

Também nesse tema a jurisprudência trabalhista gaúcha tem decisões reconhecendo a autonomia da prestadora de trabalho:

VÍNCULO DE EMPREGO. CONSULTORA NATURA. Hipótese em que restaram comprovadas nos autos as condições informal, autônoma e desprovida de subordinação em que a atividade de Consultora era desenvolvida. A reclamante atuou apenas como revendedora de produtos e agenciadora de novas revendedoras, atuando por conta própria nos limites do ajuste particular de prestação de serviços que firmou com a empresa reclamada sem subordinação. Recurso ordinário da reclamante que se nega provimento. (TRT da 4ª Região, 9a. Turma, 0010071-46.2014.5.04.0871 RO, em 23/04/2015, Desembargadora Lucia Ehrenbrink - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Luiz Alberto de Vargas, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno).

VÍNCULO DE EMPREGO. CONSULTORA NATURA ORIENTADORA. A reclamante exercia a atividade de compra e venda de mercadorias, auferindo ganhos sobre as vendas realizadas por ela e por sua equipe, inclusive, assumindo os riscos da atividade, sem ingerência da reclamada quanto ao modo de execução do serviço. Recurso desprovido. (TRT da 4ª Região, 11a. Turma, 0000153-57.2015.5.04.0103 RO, em 04/02/2016, Desembargador

Ricardo Hofmeister de Almeida Martins Costa - Relator. Participaram do julgamento: Desembargadora Maria Helena Lisot, Desembargador Herbert Paulo Beck).

Da mesma forma, aqui a autonomia aparece como traço distintivo entre as trabalhadoras que efetivamente assumem os riscos de negócio (comandando, inclusive, sua própria equipe) e aquelas porventura inseridas na dinâmica empresarial do empregador, com todas as características da prestação de trabalho subordinado.

Nos exemplos citados, as trabalhadoras em questão efetivamente assumiam os riscos do negócio, distanciando-se de ingerência da empresa cujos produtos revendiam. Ausentes, pois, as notas típicas da subordinação a caracterizar relação de emprego.

2.3.1.3. Teletrabalho

Com o surgimento de novas tecnologias, o ambiente de trabalho e a própria relação entre trabalhador e tomador do trabalho acaba por se modificar, com grande impacto social. Pode ocorrer a eliminação de postos tradicionais de trabalho e desemprego, com a oposta possibilidade de desenvolvimento de oportunidades de trabalho à distância e sem o controle direto do empregador.

Essa é uma das grandes vantagens trazidas pela tecnologia (em oposição à desvantagem da eliminação de postos de trabalho “clássicos”), a possibilidade de o homem deixar de realizar um trabalho em que não se reconheça, mas, ao invés de disso, produzir uma peça (tarefa, obra, feito) em que reconheça o valor de sua inspiração combinada com transpiração. No dizer mais completo de Bauman:

Já não era claro para os artífices e artesãos de ontem o sentido do “trabalho bem feito”, e não havia mais “dignidade, mérito e honra” que decorressem dele. Seguir a rotina sem alma do chão da fábrica, sem ser observado pelo companheiro ou vizinho, mas apenas pelo desconfiado capataz, obedecer aos movimentos ditados pela máquina sem chance de admirar o produto do próprio esforço, e muito menos de apreciar sua qualidade, tornavam o esforço “fútil”; e

um esforço fútil era o que o instinto do trabalho bem-feito levava os humanos a detestarem todo o tempo.¹¹⁷

O teletrabalho, pois, pode ser tomado como atividade fora do escritório da empresa, um ou mais dias por semana, notadamente em serviço especializado ou intelectual, provocando um misto entre o ócio, o lazer e o trabalho, o que talvez seja o principal atrativo deste modo de trabalho em domicílio.

Como uma atividade ligada ao trabalho em domicílio, o teletrabalho implica o uso de equipamentos modernos, favorecendo o trabalho à distância, cuja conexão é muitas vezes feita exclusivamente pelo meio virtual, desconstruindo as noções clássicas de espaço e tempo.

Importante atentar para os ensinamentos da doutrina de Stürmer e Pereira, quando defendem a necessidade de se impedir que o trabalho na modalidade à distância

converta-se em facilitador de jornadas extenuantes, capazes de aniquilar a vida pessoal do profissional e de ameaçar sua saúde física e psíquica, o que certamente representaria inadmissível retrocesso em ponto especialmente sensível da disciplina do trabalho subordinado.¹¹⁸

Fincato também aborda o tema, no seguinte sentido:

O trabalho na Sociedade do Conhecimento parte de novas premissas. O trabalhador intelectualizado, a pulverização das redes sociais, a ausência de fronteiras tudo leva à crença de que a proteção clássica do hipossuficiente será impossível, por quem historicamente o protege. A própria ideia de hipossuficiência passa a ser questionada, ante o grau de preparo cognitivo do cibertrabalhador.¹¹⁹

Surgem, assim, duas modalidades de trabalhador à distância, que se distinguem exclusivamente pela presença ou pela ausência de vínculo

¹¹⁷ BAUMAN, Zygmunt, **Comunidade, a Busca por Segurança no Mundo Atual**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003, p. 32.

¹¹⁸ STÜRMER, Gilberto e PEREIRA, Juliana Hörlle, **Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral**. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013.

¹¹⁹ FINCATO, Denise, **Trabalho e Tecnologia - Reflexões**, in Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014, p.16.

empregatício. O teletrabalhador com vínculo terá seu tempo e a execução de seu trabalho controlados pelo empregador, pela produção e/ou por meios telemáticos, com todas as notas características do trabalho subordinado. De outra parte, também exsurge o trabalho autônomo, dotado de certo grau de liberdade. Os trabalhadores autônomos possuem liberdade de organização da atividade, estabelecem o preço e não sofrem ingerência sobre o modo, o tempo e lugar da execução. Citam-se, como exemplo, profissionais que lidam com manutenção de sites, blogueiros, tradutores e intérpretes, etc.

Segundo Mendes e Chaves Júnior,

O teletrabalho contemporâneo sofisticou-se quanto aos instrumentos de comunicação e logística, é fato, mas definitivamente não é uma *rerum novarum* que veio ao mundo no século XX, juntamente com a indústria da moda. As cidades de costureiras unem chinesas, brasileiras e indianas do século XXI às inglesas do século XV na prática secular conhecida no jargão econômico como “putting out”.¹²⁰

Nessa forma de trabalhar, de fato a nota de autonomia é a que se apresenta de forma mais marcante, afastando as noções inerentes ao trabalho subordinado, mas, de igual forma, pode sofrer os efeitos perversos da ausência de um mínimo grau de proteção.

2.3.1.4. Corretores de Imóveis

Em regra, os trabalhadores que desenvolvem a atividade de corretores de imóveis necessitam ser devidamente registrados no respectivo conselho regional e autorizados pelos órgãos competentes para atuar como autônomos¹²¹, estabelecendo com as imobiliárias relação puramente comercial, agindo na intermediação de negócios imobiliários de compra e venda, de forma independente e assumindo o risco da atividade.

¹²⁰ MENDES, Marcus Menezes Barberino, e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica**, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007.

¹²¹ Estamos falando do CRECI, Conselho Regional de Corretores de Imóveis. O órgão, que também dá nome à certificação, constitui o registro profissional como corretor imobiliário, indispensável para qualquer negociação e documentação, seja para compra, venda ou aluguel de um imóvel, certificação exigida e regulamentada pela Lei Federal nº. 6.530/78.

No entanto, casos excepcionais há em que atuam como verdadeiros empregados, jungidos a obedecer ordens de superiores hierárquicos, bem como seguir horários rigidamente estipulados (não raro envolvendo labor em finais de semana e feriados), apresentando a totalidade dos requisitos exigidos para a configuração do vínculo jurídico de emprego.

Veja-se jurisprudência do TRT gaúcho sobre a atuação autônoma dos corretores de imóveis:

VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA. CORRETORA DE IMÓVEIS. Não caracteriza vínculo de emprego o trabalho prestado com autonomia na realização das atividades, sendo a trabalhadora contratada para recebimento de comissões quando e se houvesse venda de imóveis, suportando os riscos decorrentes da organização da sua atividade. Ausência dos elementos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020412-67.2015.5.04.0202 RO, em 02/05/2016, Carmen Izabel Centena Gonzalez).

RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA. RELAÇÃO DE EMPREGO. NÃO CONFIGURAÇÃO. CORRETORA DE IMÓVEIS. Caso em que a reclamante, como corretora de imóveis, firmou contrato de parceria com a reclamada para rateio de resultados das vendas, arcando com os riscos da atividade. Ausência dos elementos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, notadamente a subordinação jurídica, resultando inviável o reconhecimento da relação de emprego entre as partes. Recurso provido. (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0020221-41.2014.5.04.0013 RO, em 11/07/2016, Desembargador Wilson Carvalho Dias).

Note-se que se trata de mais uma atividade que pode ser exercida de forma subordinada, dependente, controlada, com metas e horários a serem cumpridos pelo trabalhador, mas que, no mais das vezes, será exercida de forma completamente autônoma, com assunção dos riscos do negócio, com o recebimento de remuneração da forma de comissões “quando e se” concretizar-se efetiva venda intermediada pelo trabalhador.

Essa analogia possível com os motoristas parceiros do Uber, objeto da presente pesquisa: a possibilidade de o trabalho ser prestado tanto de forma

efetivamente autônoma (ausentes os requisitos caracterizadores da relação de emprego), quanto em relação subordinada e contínua, situações apenas aferíveis com a verificação do contrato-realidade havido em cada caso.

2.3.1.5. Manicures/Cabeleireiros

No caso do trabalho prestado por manicures e cabeleireiros em salões de beleza, igualmente a jurisprudência trabalhista gaúcha inclinava-se, de acordo com a prova produzida, ora para reconhecer a relação de emprego, ora para reconhecer a autonomia na prestação do trabalho (o que ocorre mais frequentemente nos últimos tempos).

No mais das vezes, em que pese se admita a presença inegável da participação integrativa da atividade do trabalhador na produção do credor do trabalho, não se verifica o poder diretivo necessário a configurar o vínculo jurídico de emprego, concluindo-se pela autonomia dos serviços prestados, sem pagamento de salários, com a determinação da agenda de atendimento conforme a conveniência do trabalhador, que administra sua própria clientela e seus horários de trabalho.

Trazem-se algumas decisões denotando a presença de autonomia a exame:

VÍNCULO DE EMPREGO INEXISTENTE. TRABALHADORA AUTÔNOMA. MANICURE. A prova oral demonstra que a reclamante possuía autonomia para o exercício de suas atividades de manicure, uma vez que tinha liberdade de horário, desenvolvia suas atividades com o uso de equipamentos próprios e pagava aluguel do espaço utilizado no salão, não se cogitando de relação de emprego por ausência dos requisitos previstos no art. 3º da CLT. Recurso não provido. (TRT da 4ª Região, 4a. Turma, 0000604-52.2014.5.04.0771 RO, em 16/04/2015, Desembargador André Reverbel Fernandes - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador George Achutti, Desembargador João Batista de Matos Danda).

VÍNCULO DE EMPREGO. MANICURE. A Turma, em sua maioria, vencido o Relator, conclui que não estão presentes todos os elementos tipificadores da relação de emprego exigidos pelo art. 3º da CLT. Recurso ordinário da reclamada provido. (TRT da 4ª Região,

4a. Turma, 0001061-70.2013.5.04.0011 RO, em 09/04/2015, Desembargador André Reverbel Fernandes - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador George Achutti, Desembargador João Batista de Matos Danda).

RECURSO ORDINÁRIO INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. Hipótese em que restou comprovado o fato de que a reclamante era trabalhadora autônoma, exercendo atividade economicamente organizada, bastante comum na profissão de manicure, percebendo por tarefa, sendo inviável o reconhecimento de vínculo jurídico de emprego na forma prevista nos arts. 2º e 3º da CLT. Recurso desprovido (TRT da 4ª Região, 5a. Turma, 0000393-84.2013.5.04.0016 RO, em 06/11/2014, Desembargadora Berenice Messias Corrêa - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Leonardo Meurer Brasil, Desembargador Clóvis Fernando Schuch Santos).

Nessa atividade em especial, de fato a jurisprudência tem, conforme a maioria dos julgados, se inclinado por deixar de reconhecer a existência de trabalho subordinado, adotando a tese de que o trabalho se dá de forma autônoma, com o recebimento de contraprestação pela tarefa realizada.

Houve notória construção jurisprudencial nesse sentido, passando-se a ter maioria de julgados entendendo que manicures/cabeleireiros apenas “locam espaço”, “alugam cadeira” nos estabelecimentos, contando com sua própria clientela, numa relação não de subordinação, mas de parceria.

Por sua atualidade, não podemos deixar de mencionar a recente edição da Lei 13.352, de 27 de outubro de 2016, que veio instituir efetivo contrato de parceria entre os profissionais que exercem atividades de cabeleireiro, manicure e afins em salões de beleza. Por esses novos pactos, o *salão-parceiro* e o *profissional-parceiro* (à semelhança do Uber e seus motoristas parceiros, embora tal ressalva - ainda - não conste dos termos de adesão à plataforma digital) estabelecem que o trabalhador, seja qual for a relação mantida com o tomador do trabalho, “não terá relação de emprego ou de sociedade com o salão-parceiro enquanto perdurar a relação de parceria tratada nesta Lei.”

2.3.1.6. Trabalho Doméstico

Por último, mas com não menos aproximação ao trabalho desempenhado pelos motoristas do Uber - seja os que se dedicam integralmente ao trabalho de guiar utilizando o aplicativo, seja os que apenas o fazem em tempo parcial, ou em apenas alguns dias da semana -, cita-se o trabalho doméstico, desempenhado tanto por empregados domésticos sob contrato quanto pelos denominados diaristas.

A Lei n. 5.859/72, relativa ao trabalhador doméstico, dizia em seu artigo 1º que:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas, aplica-se o disposto nesta lei.

Referida lei foi revogada pela Lei complementar n. 150, de 1º de junho de 2015, que não alterou seus objetivos principais, e, sob nova redação, diz o artigo 1º que:

Art. 1º Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

De plano, é necessário distinguir que o vínculo de emprego doméstico detém algumas características que o distanciam do vínculo do trabalhador urbano. As características da relação de emprego quanto ao trabalhador urbano são a multicidades, a pessoalidade, a onerosidade, a não eventualidade e a subordinação. Em relação ao doméstico, no entanto, a não-eventualidade pode ser substituída pela noção de continuidade.

Essa continuidade traz como suposto a ausência de interrupções significativas ao longo da semana de trabalho, assim como a noção de

permanência (retornar ao trabalho sistematicamente) e a obrigação para com a prestação das atividades contratadas.

Vilhena aborda tal distinção com a costumeira clareza:

A aparente bi-incidência de pressupostos - permanência e continuidade - desvenda-se em duas distintas direções, que faz com que elas entre si não se confundam: a) a permanência coincide com o não-eventual e que significa compor o trabalho doméstico uma linha de coincidência com os afazeres e as prebendas diurnas da atividade familiar ou individual de consumo; b) já a descontinuidade, como suposto de exclusão, dirige-se a uma predisposição teleológica que não visa exclusivamente ao fator tempo, mas à abertura da presunção de um trabalho autônomo, que leva a atividade do prestador para outras áreas de serviços, os quais, embora de índole doméstica, são executados em princípio de forma autônoma, que se tonifica pela não-exclusividade, como as lavadeiras ou as faxineiras ou as babás, v.g., em certos dias da semana ou do mês, ou em certas horas do dia, prestadores esses que sempre combinam em seu interesse também quais os dias disponíveis para uma residência ou outra, sempre em ajustes sucessivamente prévios, que, ainda, ao sabor das vontades das partes, podem alterar-se.¹²²

Portanto, a partir da vigência da Lei Complementar nº 150/2015, somente pode ser considerado empregado doméstico aquele que presta serviços por mais de dois dias na semana, de forma contínua, devendo ser observado não ser requisito para o reconhecimento do vínculo de emprego a existência de exclusividade.

Veja-se, também, jurisprudência do TRT gaúcho sobre a questão:

RELAÇÃO DE EMPREGO DOMÉSTICO. Não estando presentes os requisitos de que trata o artigo 1º da Lei Complementar n. 150/2015, não há falar em reconhecimento da relação de emprego. (TRT da 4ª Região, 6a. Turma, 0000627-92.2014.5.04.0384 RO, em 17/08/2016, Desembargadora Maria Cristina Schaan Ferreira - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal).

¹²² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, *Relação de Emprego*, São Paulo: LTr, 2005, p. 547.

VÍNCULO DE EMPREGO. DOMÉSTICO. Não se cogita de relação de trabalho na forma prevista no art. 1.º da Lei n.º 5.859/72, quando o trabalho se resume em dois dias por semana, sem qualquer subordinação e não eventualidade. Caso em que resta caracterizada a prestação de serviços como diarista e não como empregada doméstica. Recurso ordinário não provido. (TRT da 4ª Região, 11ª Turma, 0020889-68.2015.5.04.0662 RO, em 25/10/2016, Desembargadora Flavia Lorena Pacheco).

Da mesma forma, por sua pertinência, ementa de julgado do Tribunal Superior do Trabalho enfocando a distinção sublinhada:

DOMÉSTICO - FAXINEIRA - DIARISTA - Lei 5.859 de 1972, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, o conceitua como "aquele que presta serviços de natureza contínua e de finalidade não lucrativa a pessoa ou família, no âmbito residencial destas". Verifica-se que um dos pressupostos, do conceito de empregado doméstico é a continuidade, inconfundível com a não-eventualidade exigida como elemento da relação jurídica advinda do contrato de emprego firmado entre empregado e empregador regidos pela CLT. Continuidade pressupõe ausência de interrupção (cf. Aurélio Buarque de Holanda - Novo Dicionário da Língua Portuguesa 2ª ed.), enquanto a não-eventualidade se vincula com o serviço que se insere nos fins normais de atividade da empregada faxineira de residência que lá comparece em alguns dias da semana, por faltar na relação jurídica o elemento continuidade." TRT 3ª Reg. nº 9829/91 - Acórdão da 2ª T., 18.08.92 Rel. Juíza Alice Monteiro de Barros." Revista de Legislação do Trabalho e Previdência Social, vol. 56, número 11/1336 novembro de 1992, São Paulo.

Os conceitos alinhados acima aproximam o trabalho doméstico sob contrato de emprego (e sua distinção em relação ao trabalho prestado por diaristas), de alguma maneira, do trabalho prestado pelos motoristas parceiros do Uber, inclusive para diferenciação entre aqueles que poderão ser considerados, eventualmente, motoristas empregados, pela presença da continuidade, e aqueles que serão considerados prestadores eventuais de trabalho, optantes pela real autonomia para gerir seu tempo, dispensando a noção de continuidade.

Tal distinção, contrapondo continuidade e eventualidade, poderá se dar inclusive em nível legal, com a edição de norma que estabeleça parâmetros temporais, à semelhança do que o legislador fez com o trabalho doméstico.

2.4. ZONA CINZENTA ENTRE TRABALHO SUBORDINADO E TRABALHO AUTÔNOMO. PARASSUBORDINAÇÃO

Diante da problemática de conceituação da subordinação jurídica e das novas situações de prestação de labor dependente não subordinado, a dependência econômica tem sido novamente cogitada como traço distintivo nas relações de trabalho. Dessa forma, uma parte da doutrina volta seus olhos para a ideia de dependência como critério de aferição possível à tentativa de classificação das modernas relações que se apresentam ao Direito do Trabalho.

A dependência econômica assume um lugar destacado (seja como alternativa, mas mais especialmente como complemento) junto à subordinação jurídica. Novas figuras atípicas nas relações de trabalho como as apresentadas (motoristas parceiros do Uber, taxistas, consultoras de cosméticos, teletrabalhadores, corretores de imóveis, manicures etc.) possuem em comum um certo estado de dependência econômica que já não encontra abrigo na subordinação clássica. No mundo inteiro surgem categorias de trabalhadores que transitam em um verdadeiro limbo entre a autonomia e a subordinação¹²³, mas sobre os quais o Direito do Trabalho não deixa de debruçar seus cuidados na vigilância de eventual transgressão a direitos minimamente assegurados aos trabalhadores, especialmente em função de seu reconhecido caráter expansionista.

La Cueva cuida de estabelecer percucientemente essa ligação entre a dependência econômica do trabalhador e o caráter de se expansionista do Direito do Trabalho, com a licença da necessária citação mais alongada:

Uno de los fundamentos del derecho es el principio de igualdad y fué la fuente de la fuerza expansiva del derecho del trabajo; el trabajo

¹²³ Relembrem-se os citados *workers*, autônomos-dependientes, quase-subordinados, parassubordinados, etc.

humano, cualquiera sea su forma, necesita protección; por eso puede y debe hablarse de un tránsito del derecho industrial al derecho del trabajo, o bien, reproducido el tránsito del obrero al trabajador. "La extensión progresiva del derecho del trabajo", dicen André Rouast y Paul Durand, "se manifiesta, primeramente, en las actividades profesionales". Explican los profesores franceses que, en un principio, el derecho industrial se aplicó a algunos establecimientos industriales; que en Francia, a partir de 1874, nació una tendencia a generalizarlo a toda la industria; que se aplicó posteriormente a las actividades comerciales, a la agricultura, al servicio doméstico y a los talleres familiares. Por otra parte, las profesiones liberales están siendo absorbidas por el derecho del trabajo. Esta fuerza expansiva del derecho del trabajo ha invertido los términos de la relación entre el derecho del trabajo y el derecho privado, al extremo, según tendremos ocasión de mostrar posteriormente, que si en el siglo XIX el derecho del trabajo era un derecho de excepción, en el presente se ha transformado en el derecho común para la prestación de servicios, en tanto el derecho privado es hoy día, en materia de prestación de servicios, el derecho de excepción, esto es, el derecho privado se aplica, únicamente, cuando las condiciones de la prestación de servicios no permiten la aplicación del derecho del trabajo. La idea de la justicia social, base del derecho del trabajo, alcanzó una primera meta al extenderse a todos los miembros de la clase trabajadora, pero su fuerza expansiva no podía detenerse y, particularmente después de la segunda guerra mundial, está rompiendo los moldes del derecho del trabajo para proyectarse, como diría Georges Ripert, a todos los económicamente débiles, o bien, a todos aquellos cuya fuente principal o única de ingresos, es su trabajo.[...] ¹²⁴

Nesse sentido, como leciona Alves, se a matriz originária do Direito do Trabalho - baseada na subordinação clássica - não se presta mais a amparar uma fatia de relações de trabalho que também dependem de tutela, é necessário que seja repensada. "O Direito do Trabalho nasceu para corrigir a desigualdade existente entre empregados e empregadores. É necessário que

¹²⁴ LA CUEVA, Mario de, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, México: Editorial Porrúa, 1969, p. 250.

ele continue a proteger a parte hipossuficiente da relação, ainda que não haja subordinação clássica”.¹²⁵

Gonçalves, ao tentar lançar luz sobre a necessidade de proteger e regulamentar os direitos do trabalhador autônomo, também alude à busca de paradigmas em ordenamentos alienígenas:

É oportuno valer-se da experiência estrangeira acerca da regulação do trabalho autônomo, o que se elucida no quinto capítulo, bem como das disposições atualmente aplicadas em outros países da Comunidade Europeia, que disciplinam os direitos alcançados aos profissionais dependentes econômicos. Nesse aspecto, embasará essa abordagem a figura dos quase-assalariados na Alemanha; o Estatuto do Trabalhador Autônomo da Espanha (Lei nº 20/2007 c/c Projeto de Lei que estabelece sistema específico de proteção pela cessação das atividades dos trabalhadores autônomos aprovado em 27-05-2010); as discussões sobre a qualificação contratual e suas repercussões na França; a regulação do trabalho dos workers na Inglaterra; o trabalho a projeto e os contratos de colaboração continuada na Itália; além das inovações trazidas pelo Novo Código do Trabalho português (2009).¹²⁶

Na Itália, após flagrados esses indícios de que a subordinação estava passando por uma crise, na década de cinquenta, começaram a surgir as discussões sobre o trabalho parassubordinado, com normatização expressa pelo governo italiano (Lei 741/59) de relações de colaboração que se concretizassem em prestações continuativas e coordenadas. Veja-se, novamente, o ponto comum, mesmo passados mais de sessenta anos: Coordenação. Colaboração.

Tais discussões foram intensificadas com a edição da Lei 533/73, que alterou o Código de Processo Civil Italiano quanto à disciplina das normas para a solução de controvérsias em matéria de labor, mencionando como principais

¹²⁵ ALVES, Amauri Cesar, **Novo Contrato de Emprego - Parassubordinação Trabalhista**, São Paulo: LTr., 2004, p. 82.

¹²⁶ GONÇALVES, Leandro Krebs, **Direitos Fundamentais do Trabalhador Autônomo – Proteção e Regulamentação**, 2010, acessado em http://www.direitorp.usp.br/arquivos/noticias/sites_eventos/3_semana_juridica_2010/papers/Leandro_Krebs_Goncalves.pdf

formas de trabalho parassubordinado o contrato de agência e o contrato de representação comercial.

Na relação de parassubordinação observa-se alguma medida de supervisão ou controle sobre a organização do trabalho prestado por parte do tomador desse trabalho, sem se confundir com o poder de comando vinculado à relação de trabalho subordinado. O prestador possui certa autonomia, mas se submete à necessidade de resultados estabelecidos pelo tomador, seja quanto a modo, tempo ou lugar da prestação dos serviços.

Passa-se a trabalhar com o conceito de coordenação do trabalho, entendida como sujeição do trabalhador às diretrizes impostas pelo contratante. Surge a “atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador”.¹²⁷ A coordenação da prestação de trabalho vai se situar, enfim, entre a subordinação e a autonomia clássicas, tornando-se, para o direito italiano, o principal ponto de caracterização do trabalho parassubordinado.

Alves afirma, na tentativa de transporte de conceitos para o Direito brasileiro, ser a parassubordinação uma espécie de gênero de relação de trabalho (sem ser relação de emprego) em que o trabalhador contratado - como parte hipossuficiente da relação - *“desenvolve seu labor com personalidade, de forma não eventual, em benefício e no interesse de um contratante que coordena a prestação laborativa”*.

Traz-se, também, outra conceituação importante sobre o trabalho parassubordinado, especialmente em relação ao objeto deste estudo, o trabalho prestado pelos motoristas do Uber. Assim define Nascimento:

O trabalho parassubordinado é uma categoria intermediária entre o autônomo e o subordinado, abrangendo tipos de trabalho que não se enquadram exatamente em uma das duas modalidades tradicionais, entre as quais se situa, como a representação comercial, o trabalho dos profissionais liberais e outras atividades atípicas, nas quais o trabalho é prestado com personalidade, continuidade e coordenação.

¹²⁷ ALVES, Amauri Cesar, **Novo Contrato de Emprego - Parassubordinação Trabalhista**, São Paulo: LTr., 2004, p. 89.

Seria a hipótese, se cabível, do trabalho autônomo com características assimiláveis ao trabalho subordinado.¹²⁸

Nesses termos, embora não expressamente prevista pela legislação trabalhista pátria, a realidade do trabalho parassubordinado encontra-se, em certa medida, presente nas relações de trabalho no Brasil. Por tudo que foi exposto, o trabalho prestado pelos motoristas do Uber poderia ser enquadrado nesse meio termo entre a subordinação clássica e a autonomia clássica, atraindo a conceituação de parassubordinação. No entanto, é importante perquirir que efeitos práticos teria esse enquadramento.

Mendes e Chaves Júnior embasam a necessidade de não redução do poder expansivo e protetivo do Direito do Trabalho:

Ora, se há semelhança entre o trabalhador dito “autônomo-dependente” e o empregado clássico, manda a boa regra de hermenêutica não reduzir o potencial expansivo e protetivo do Direito do Trabalho. A isonomia dos trabalhadores decorre da própria dicção constitucional, tanto dirigida aos trabalhadores habituais (caput do art. 7º) como aos avulsos (inciso XXXIV), não submetidos ao trato sucessivo.¹²⁹

Porto, no entanto, comentando a realidade italiana, alerta para a possibilidade de que o ato de enquadrar determinado trabalhador como parassubordinado culmine por alijá-lo de um feixe de proteções que poderia conquistar como trabalhador subordinado, gerando verdadeira discriminação:

Desse modo, a introdução legislativa da parassubordinação levou a doutrina e a jurisprudência dominantes a identificarem a subordinação com a sua acepção clássica e restrita, pois é a única forma de diferenciá-las. Passaram a ser enquadrados como parassubordinados trabalhadores que, caso não existisse essa figura, seriam considerados subordinados, verdadeiros empregados, fazendo jus não apenas a alguns poucos, mas a todos os direitos trabalhistas e

¹²⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Ed., São Paulo: Saraiva, 1997, p. 319.

¹²⁹ MENDES, Marcus Menezes Barberino, e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica**, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007.

previdenciários. Por outro lado, a parassubordinação atua como obstáculo à expansão do conceito de subordinação, pois esta levará à sobreposição das duas figuras, tornando inócuos os dispositivos legais que a introduziram.

A parassubordinação, na realidade, encobre ou mascara a redução operada no conceito de subordinação. Quando se afirma que o trabalhador é parassubordinado, é como se dissesse que, sem essa figura, ele seria considerado autônomo, não tendo direito trabalhista algum, então aquela lhe propicia ao menos que lhe sejam conferidas algumas tutelas. Mas, na verdade, se a parassubordinação não existisse, ele seria considerado um empregado, sendo protegido integralmente - e não parcial e insuficientemente - pelo Direito do Trabalho.¹³⁰

Também Gonçalves dispõe que a matéria inspira cautelas, ao afirmar que

A redução dos ônus patronais na parassubordinação distorce a própria finalidade do Direito do Trabalho, a partir do momento em que a defesa da economia das empresas se sobrepõe à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.¹³¹

Esse, igualmente a nosso ver, o risco de tentar importar modelo alienígena de enquadramento limítrofe entre trabalho subordinado e trabalho autônomo: reduzir o caráter expansionista ínsito ao Direito do Trabalho e, dessa forma, retirar um círculo de proteção dentro do qual poderia estar inserto o trabalhador.

¹³⁰ PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Parassubordinação: Proteção ou Discriminação?** in Discriminação, coord. RENAULT, Luiz Otávio Linhares, VIANA, Marco Túlio e CANTELLI, Paula Oliveira. 2ª Ed., São Paulo, LTr, 2010, p. 167.

¹³¹ GONÇALVES. Leandro Krebs, **Fundo Social do Trabalhador Autônomo: Proteção e Regulamentação de Direitos Fundamentais**, São Paulo: LTr, 2017, p. 150.

3. TENDÊNCIAS DE ENQUADRAMENTO DO TRABALHO PARA O UBER

Alinhados os argumentos que aproximam o motorista parceiro do Uber da prestação de trabalho subordinado, nas hipóteses em que verificada a presença dos requisitos da pessoalidade, da onerosidade, da não eventualidade e da subordinação, bem como afastados, por exclusão, aqueles argumentos que os aproximariam da prestação de trabalho autônomo, ou parassubordinado, justamente por impossibilitarem que o Direito do Trabalho possa exercer seu efeito expansionista sobre essa nova relação de trabalho, passa-se a analisar as novas tendências mundiais, colhidos dois exemplos judiciais extremamente apropriados, bem como os tímidos primeiros avanços sobre a matéria em território nacional.

Busca-se, assim, capturar as tendências de olhares do Direito sobre o novo, com o objetivo de vencer a inércia, de manter o estado de alerta, de não desatentar para as novas realidades trabalhistas que, a cada dia, surpreendem o mundo do trabalho. Trata-se de assumir as responsabilidades. Nas palavras de Saramago:

Ninguém assume suas responsabilidades, muito menos os governos, porque não sabem, porque não podem, porque não querem ou porque isso não lhes é permitido por aqueles que realmente governam o mundo: as grandes empresas multinacionais, pluricontinentais, que detêm todo o poder. Não podemos esperar que os governos façam nos próximos cinquenta anos o que não fizeram ao longo dos cinquenta anos que hoje comemoramos. Que nós mesmos façamos com que nossa voz seja ouvida, com a mesma ênfase com que até o momento temos exigido o respeito aos direitos humanos. Tornemo-nos responsáveis por nossas obrigações como cidadãos, sejamos cidadãos comuns da palavra, e assim o mundo

talvez poderia ficar um pouquinho melhor. Assumamos as responsabilidades que nos cabem.¹³²

¹³² SARAMAGO, José. **As Palavras de Saramago**, Organização e Seleção de AGUILÉRA, Fernando Gomez. São Paulo: Companhia das Letras, 2010, p. 374.

3.1. UBER NOS ESTADOS UNIDOS. CLASS ACTIONS AMERICANAS. O EXEMPLO DA CALIFÓRNIA

Antes de adentrarmos na ação judicial americana tomada como modelo (Douglas O'Connor-v-Uber Technologies Inc¹³³), é necessária uma breve explanação sobre o sistema das class actions americanas, considerando, inclusive, que uma das formas efetivas de tutela de direitos lesados de motoristas parceiros do Uber no Brasil possa ser alguma das espécies de ação coletiva.

Embora a distinção básica existente entre os sistemas jurídicos brasileiro (*civil law*) e americano (*common law*), é inegável a aproximação havida no que tange à tutela coletiva de direitos. Dentre os países que adotam o sistema da *civil law*, o direito brasileiro tem papel destacado no que respeita às ações coletivas. Não há como desconhecer que as ações coletivas brasileiras ganham desenvolvimento “a partir das *class actions* americanas, mas por via indireta, especialmente através dos estudos da doutrina italiana na década de setenta do século passado”.¹³⁴

Processualistas brasileiros, especialmente José Carlos Barbosa Moreira, mas igualmente Ada Pellegrini Grinover e Waldemar Mariz de Oliveira Júnior, debruçaram-se, a partir dos estudos doutrinários italianos, sobre as novas tendências de tutela jurisdicional dos chamados, à época, interesses difusos.

A tutela coletiva no direito americano vem sendo utilizada há muito mais tempo do que no direito brasileiro, sendo aquele considerado um sistema bastante avançado de direito de interesses difusos e coletivos. Será objeto de estudo nesta dissertação a *class action*, regulada especialmente pela Regra 23

¹³³Caso C13-3826EMC, acessível em <http://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies>

¹³⁴ ROQUE, André Vasconcelos, **Class Actions - Ações Coletivas nos Estados Unidos: O que podemos aprender com eles?**, Salvador: Jus Podivm, 2013, p. 514.

do *Federal Rules of Civil Procedure*, bem como pelas leis próprias de cada estado.

A *class action* no direito americano constitui procedimento em que um pequeno grupo de pessoas (ou mesmo uma única pessoa) se habilita a representar em juízo um grupo maior ou classe de pessoas, com a condição de compartilharem interesses comuns.

Restringe-se seu cabimento aos casos em que a reunião de todos que teriam a condição de parte em um mesmo processo não é razoável (pelo número excessivo de litigantes, às vezes na casa de sete dígitos) ou porque sua união em um só processo poderia ensejar dificuldades insuperáveis quanto à jurisdição e à competência.

A primeira lei sobre a matéria foi editada em 1845, a denominada Regra 48, posteriormente modificada e rebatizada de Regra 38. Somente em 1938, com a edição do *Federal Rules of Civil Procedure*, as normas sobre *class action* passaram a ser aplicadas pela Suprema Corte. Nesta época, a doutrina e a jurisprudência reconheciam três tipos de *class actions*, com base no direito a ser tutelado e nos efeitos emanados do julgamento: i) a verdadeira *class action*, na qual o direito era absoluta e integralmente comum a todos os integrantes da classe; ii) a *class action* híbrida, em que o direito era comum em decorrência da existência de várias demandas similares sobre a mesma matéria e; finalmente, iii) a *class action* não autêntica, em que uma questão comum (jurídica ou de fato) afetava os direitos de várias pessoas, que se reuniam para demandar. A sentença fazia coisa julgada para todos os membros da classe tanto na ação chamada verdadeira como na híbrida. No caso da demanda não autêntica, porém, a sentença apenas teria efeitos para as partes demandantes.

Conforme Gidi, os objetivos da *class action* são especialmente a economia processual, a busca pelo acesso à justiça e a efetivação do direito material.¹³⁵

Como dito, as ações coletivas permitem que inúmeras ações individuais sejam substituídas por uma única demanda. Da mesma forma, traduzem economia financeira, pela divisão dos custos entre todo o grupo ou classe.

Outro benefício embutido na economia processual é a inexistência de múltiplas decisões contraditórias, possibilitando multiplicidade de recursos. No entanto, Gidi alerta para as armadilhas contidas na economia processual, uma vez que a desproporção havida entre o custo do processo (baixo) e o alto valor que possa atingir a sentença faz com que mesmo uma ação com mínima possibilidade de vitória possa ser considerada economicamente viável para o grupo, e extremamente danosa para o réu.¹³⁶

As *class actions* constituem ferramenta essencial, no direito americano, para a efetivação do acesso à justiça. Por essa via, muitas ações que sequer chegariam ao conhecimento do Judiciário, pela pequena monta, às vezes quase insignificante, do prejuízo individual imposto a cada um dos possíveis autores, são examinadas. No entanto, se a demanda é proposta por um grupo numeroso de pessoas, ainda que com resultados individuais inexpressivos, passa a existir coerção para que o réu adote as medidas necessárias à satisfação dos direitos.

Outros exemplos de possibilidade de acesso à justiça provido pelas *class actions* dizem respeito à defesa de interesses de pessoas que sequer teriam a noção dos direitos prejudicados a serem defendidos (menores de idade, p. ex), ou, para o caso de que tratamos neste estudo, de ações que envolvem direitos trabalhistas, em que, pela notória desigualdade, não há como enfrentar isoladamente aquele que está à frente da ruptura dos direitos pleiteados.

¹³⁵ GIDI, Antonio, **A Class Action como Instrumento de Tutela Coletiva dos Direitos**, São Paulo: RT, 2007.

¹³⁶ GIDI, op. cit.

No que tange à efetivação do direito material, o fato de tutelar de forma coletiva uma eventual infração que atinge uma coletividade faz com que a *class action* reforce a autoridade e a legitimidade do Judiciário - e do Estado como um todo -, traduzindo-se em maior segurança jurídica à sociedade.

A citada Regra 23 traz três hipóteses de cabimento da *class action*. Em síntese o primeiro tipo se aplica aos casos em que a propositura de ações individuais poderia criar o risco de decisões contraditórias ou prejudicar os interesses de outros membros da classe; o segundo tipo é utilizado nas situações em que algum membro age (ou se omite) de forma inadequada em relação à classe, fazendo necessária uma uniformização. A última hipótese é a de *class action for damage*, que são ações de natureza indenizatória. Somente com a edição da Regra 23 as ações coletivas com pretensões indenizatórias foram permitidas nos Estados Unidos. Essa última hipótese, de ação coletiva para reparação de danos, nos interessa mais de perto para o objeto deste estudo. Por meio de uma ação como essa, um único ato ilícito que gere idêntico dano a uma “classe” (uma coletividade, um grupo determinável, como os motoristas parceiros do Uber) pode ser reparado em uma única ação, com resultado extensível a todos os interessados.

Antes de ser considerada como coletiva, a ação deverá ser certificada pelo juiz da causa. Isso pode ocorrer mediante o pedido do autor, do réu e até de ofício. A ação é proposta de forma individual, porém com pedido para que o juiz a aceite como coletiva. A decisão de aceitá-la como ação coletiva, ainda que parcialmente, a chamada certificação, é o momento em que são analisados os requisitos legais e os precedentes sobre a matéria, algo como as “condições da ação” no sistema brasileiro.

Em linhas gerais, ainda que por via indireta, como se disse, as ações coletivas brasileiras se desenvolveram a partir das *class actions* americanas. Pode se dizer que o desenvolvimento da tutela coletiva no Brasil possui três grandes marcos: i) a aprovação da Lei de Ação Civil Pública em 1985; ii) a promulgação da Constituição da República em 1988; e iii) a criação do Código de Defesa do Consumidor em 1990. Na ordem jurídica brasileira, a tutela

coletiva vem dividida em três categorias: direitos difusos, direitos coletivos e direitos individuais homogêneos.

Conforme Roque, a legislação brasileira, inovando em relação à doutrina italiana clássica:

[...] previu uma categoria dos chamados direitos e interesses individuais homogêneos, em certa medida inspirados nas *class actions* americanas de categoria, permitindo assim que direitos individuais de origem comum pudessem ser coletivamente tutelados em um único processo, com o objetivo de promover o acesso à justiça, a economia processual e uniformidade de decisões.¹³⁷

No que concerne aos efeitos, no sistema brasileiro as ações coletivas fazem coisa julgada i) *erga omnes*, salvo se o pedido for julgado improcedente por insuficiência de provas (e nesse caso qualquer dos legitimados poderá ajuizar nova ação com mesmo fundamento valendo-se de nova prova, se se tratar de direitos difusos (conforme inciso I do parágrafo único do art. 81 do CDC); ii) *ultra partes*, limitando-se ao grupo, categoria ou classe, exceto por improcedência por insuficiência de provas, nos mesmos termos do inciso anterior, em se tratando de direitos coletivos (inciso II do parágrafo único do art. 81); e iii) *erga omnes*, tão só no caso de procedência do pedido, beneficiando todas as vítimas e seus sucessores, em se tratando de direitos individuais homogêneos (inciso III do parágrafo único do art. 81). Ressalta-se que, no sistema das *class actions*, observado o devido processo legal (representação adequada, notificação dos membros ausentes, garantias do direito de intervenção no processo e de auto exclusão, se o caso) a coisa julgada produz efeitos *erga omnes*, independentemente de seu resultado.

A clara opção do legislador brasileiro pelas ações coletivas revela-se, a nosso ver, extremamente meritória. Uma imensa gama de direitos e interesses coletivos que até então não contavam com instituto processual apto a conferir a adequada tutela, finalmente puderam ser devidamente levados ao Poder

¹³⁷ ROQUE, André Vasconcelos, **Class Actions - Ações Coletivas nos Estados Unidos: O que podemos aprender com eles?**, Salvador: Jus Podivm, 2013, p. 516.

Judiciário. Compartilha-se, no entanto, da crítica de Roque ao sistema, uma vez que “embora não sejam poucos os méritos, eles são em certa medida limitados”. Por outras palavras:

De forma geral, os processos coletivos no Brasil falharam em sua promessa de proporcionar uniformidade de decisões, celeridade e economia processual. Apesar do ajuizamento de várias ações coletivas, nenhuma foi capaz de conter a verdadeira enxurrada de demandas individuais envolvendo as mais diversas questões. Apenas para ficar nos exemplos mais atuais, não custa lembrar da imensa quantidade de ações envolvendo os expurgos inflacionários nas cadernetas de poupança, os pedidos de revisão de aposentadoria e as demandas questionando a cobrança de assinatura nas contas de telefone, entre muitas outras hipóteses.¹³⁸

Retomando o estudo do caso concreto, a *class action* foi devidamente aceita pelo Juiz da causa, Edward Chen, para os motoristas que tenham dirigido para o Uber em qualquer momento desde 16 de agosto de 2009, e tenham se cadastrado diretamente no Uber sob seu nome próprio, tenham sido pagos diretamente pelo Uber e não tenham aceito qualquer cláusula de exclusão (tradução nossa).¹³⁹

O site “www.uberlitigation.com” na internet traz informações relativas à *class action* ajuizada por motoristas que utilizam o aplicativo Uber na Califórnia. Em apertada síntese, e tradução livre, uma *class action* em que quatro motoristas litigam representando a classe dos motoristas “parceiros” do Uber, buscando sejam todos classificados como empregados, com direito a ressarcimento de despesas com os veículos e telefones, bem como uma série

¹³⁸ ROQUE, André Vasconcelos, **Class Actions - Ações Coletivas nos Estados Unidos: O que podemos aprender com eles?**, Salvador: Jus Podivm, 2013, p. 524.

¹³⁹ “All UberBlack, UberX, and UberSUV drivers who have driven for Uber in the state of California at any time since August 16, 2009, and who (1) signed up to drive directly with Uber or an Uber subsidiary under their individual name, and (2) are/were paid by Uber or an Uber subsidiary directly and in their individual name, and (3) did not electronically accept any contract with Uber or one of Uber’s subsidiaries which contains the notice and opt-out provisions previously ordered by this Court (including those contracts listed in the Appendix to this Order), unless the driver timely opted-out of that contract’s arbitration agreement”.

de outros pedidos relacionados à transparência nas avaliações e aceitação de gorjetas, por exemplo.¹⁴⁰

Por meio desse site, os motoristas que se valem do aplicativo Uber são conclamados a fazer parte da ação. Ou melhor, respeitadas as peculiaridades das *class actions* americanas, a exercer seu direito de “opt-out”, ou de não fazer parte da referida ação. Veja-se, ilustrativamente, como os motoristas são orientados a proceder (ou não proceder): uma vez mais, em tradução livre e em resumo, ao motorista que se utiliza do aplicativo Uber são oferecidas duas alternativas, i) pedir para ser excluído da ação (e não ficar vinculado a qualquer julgamento ou acordo sobre ser ou não ser empregado da Uber), abrindo mão de quaisquer direitos de acionar a Uber individualmente pela mesma razão; ii) ou “não fazer nada”, e permanecer membro da classe, vinculando-se ao resultado do julgamento e aos benefícios que uma sentença ou um acordo possam trazer.¹⁴¹

Em um recente comunicado (anterior ao julgamento pelos tribunais superiores, como costumam proceder as grandes companhias americanas em ações que possam gerar precedente jurisprudencial nocivo, vide batalhas jurídicas contra a indústria do tabaco), o co-fundador da Uber, Travis Kalanick, anuncia a celebração de um acordo, tanto em relação à *class action* da

¹⁴⁰ O'Connor et al v. Uber Technologies, Inc., C.A. No. 13-03826-EMC (N.D. Cal.) is a lawsuit against Uber Technologies, Inc. (“Uber”) that has been filed by four drivers who have used the Uber App (the “App”) on behalf of a Class of drivers who have used the App in California. The plaintiffs in the lawsuit allege that they and other drivers in California should be classified as employees, and that Uber has therefore violated sections of the California Labor Code by not reimbursing drivers for certain expenses and not passing along to drivers the part of the fare that they allege represents a tip. The Court has certified a class to pursue the reimbursement claim (as to vehicle-related and phone expenses, but not other expenses) and the tips claim, which include the misclassification question (i.e., whether drivers are or are not Uber’s employees).

¹⁴¹ To ask to be excluded from the lawsuit, you must act before March 29, 2016. To exclude yourself from the lawsuit, you may email exclude@uberlitigation.com. By doing nothing, you will remain a member of the class and be bound by any judgment that you are or are not an employee of Uber and keep the possibility of getting money or benefits that may come from a trial or a settlement. But you give up any rights to sue Uber separately about the same legal claims in this lawsuit. If you ask to be excluded, you will not be bound by any judgment that you are or are not an employee of Uber and, if money or benefits are later awarded, you won’t share in those. But, you keep any rights to sue Uber separately about the same and related legal claims in this lawsuit, including any claims for additional expenses that are not being pursued by Plaintiffs in this case. The jury trial is scheduled to begin June 20, 2016.

Califórnia, quanto em relação a outra que se sucedeu no estado de Massachussetts.¹⁴²

Por meio desse acordo, em tradução livre e em linhas gerais, a Uber se compromete a i) pagar 84 milhões de dólares para os demandantes, com a promessa de um segundo pagamento de 16 milhões de dólares, se implementadas determinadas condições no mercado americano (um acordo de 100 milhões de dólares, portanto); ii) fornecer aos motoristas mais informações sobre sua classificação individual e em relação seus pares. Também a introduzir uma política explicando as circunstâncias de desativação dos motoristas pela classificação insuficiente; e iii) trabalhar em conjunto para criar associações de motoristas, bem como ajudar a financiar essas associações, com reuniões trimestrais para discussão das questões que mais importam para os motoristas.

No entanto, quanto ao ponto principal da demanda, o acordo prevê que **os motoristas permanecerão autônomos, não empregados** (“*drivers will remain independent contractors, not employees*”). Esse é um ponto pelo qual a empresa (ao redor do mundo) luta bastante: ser não uma empresa de transporte que contrata trabalhadores, mas uma empresa de tecnologia contratada por trabalhadores autônomos, o que, a nosso ver, distancia-se bastante da realidade experimentada na relação entre as partes.

O referido acordo ainda pende de homologação no momento da conclusão deste trabalho, sob o argumento de que, em que pese milionário, seria ainda assim prejudicial aos trabalhadores.

Há uma certa tendência, no entanto, nos artigos que comentam esse rumoroso caso, a pôr em xeque a posição de mera “empresa de software” do Uber. Veja-se, a exemplo, o que traz Ross¹⁴³ sobre a demanda (em artigo cujo título faz uma perspicaz alusão ao afamado seriado “House of Cards”): Em um

¹⁴² acessado em <https://newsroom.uber.com/growing-and-growing-up>, post datado de 21 de abril de 2016.

¹⁴³ ROSS, Henry, Ridesharing’s House of Cards: O’Connor V. Uber Technologies, Inc. and the Viability of Uber’s Labor Model in Washington, in *HeinOnline*, 90 Wash. L. Ver. 1431 2015, p. 1446.

vídeo promocional, o fundador do Uber, Travis Kalanick declara que “os motoristas são a alma do Uber”. Conseqüentemente, os autores da ação argumentam que isso contradiz a alegação de Uber de ser meramente uma empresa de software ou de tecnologia (como consta nos contratos). Os motoristas afirmam que não podem ser a “alma do Uber” se o Uber é de fato uma empresa de software – e não uma empresa de transporte¹⁴⁴ (tradução livre).

3.2. UBER NO REINO UNIDO. UMA DECISÃO JUDICIAL PARADIGMÁTICA

No caso britânico, estudamos a decisão judicial proferida no processo “2202550/2015 & Others”, encabeçado por “Aslam e Farrar”, contra “Uber B.V., Uber London Ltd e Uber Britannia Ltd”, em que, em linhas gerais, a Justiça vem de reconhecer que os condutores que dirigem o aplicativo do Uber são funcionários da empresa e não profissionais autônomos, tendo assegurados direitos como renda mínima e folgas remuneradas.¹⁴⁵

A decisão, proferida por tribunal trabalhista de Londres (“Employment Tribunal”), disposta em itens numerados de 1 a 130, vem extremamente bem fundamentada nos aspectos reais do contrato havido entre as partes, desprezando as formalidades escritas ajustadas.

Inicia informando a existência de cerca de trinta mil motoristas do Uber operando em Londres e cerca de quarenta mil no Reino Unido como um todo. Após discorrer sobre os termos dos contratos entre o Uber e os passageiros, e entre o Uber e os motoristas, alerta, no item 36, que a empresa revisou seus termos iniciais, sem terem sido objeto de qualquer consulta ou discussão, impondo aos motoristas que os aceitassem para seguir podendo realizar corridas, em evidência da desigualdade entre os contratantes.

¹⁴⁴ “For example, in one promotional video, Uber founder Travis Kalanick states that ‘the drivers are the lifeblood of Uber’. Accordingly, the plaintiffs claimed that this contradicts Uber’s contentions that it is merely a ‘technology’ or ‘software’ company, as alluded to in the driver operating agreements. The drivers assert that they could not be the ‘lifeblood of Uber’ if Uber is in fact a software company”.

¹⁴⁵ As razões integrais da decisão podem ser acessadas em <https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf>

A decisão cita o enquadramento legal dos trabalhadores britânicos, bem como precedentes sobre relações de trabalho não tão expressas como um contrato escrito de trabalho. No item 78, alude a julgamento conduzido na Suprema Corte por Lord Clarke, enfatizando que a questão, em cada caso, seria descobrir o verdadeiro acordo entre as partes¹⁴⁶, aludindo, igualmente, à importância do poder relativo de barganha entre as partes, particularmente na esfera das relações de trabalho.

Em determinado ponto do arrazoado, no item 89, cita justamente o precedente americano trazido no título anterior (Douglas O'Connor-v-Uber Technologies Inc), para rejeitar a alegação de que o Uber é apenas uma empresa de tecnologia, afirmando que “o Uber não vende simplesmente software; ele vende corridas. Uber não é mais “empresa de tecnologia” do que a Yellow Cab é “empresa de tecnologia” por usar tecnologia de rádio para enviar seus táxis” (tradução nossa).¹⁴⁷

Essenciais para a linha de pesquisa os termos do item 92 da decisão britânica, em que são alinhados os argumentos para rebater a afirmação defensiva de que “não são os motoristas que trabalham para o Uber, mas o Uber que trabalha para os motoristas”, dentre os quais se destacam: o Uber entrevista e recruta motoristas; o Uber controla integralmente as informações sobre os passageiros, excluindo os motoristas do processo; o Uber exige que os motoristas aceitem e não cancelem as viagens; O Uber estabelece as rotas padrão; O Uber estabelece a tarifa, impedindo o condutor de negociar tarifa mais alta com o passageiro; o Uber impõe diversas condições aos motoristas, como os veículos que podem ser aceitos, bem como instrui os motoristas sobre como fazer seu trabalho; o Uber submete os motoristas a um sistema de avaliação, que influirá em eventual medida disciplinar, incluindo descredenciamento; dentre outras considerações.

¹⁴⁶ “The question in every case is ... what was the true agreement between the parties”.

¹⁴⁷ “Uber does not simply sell software; it sells rides. Uber is no more a ‘technology company’ than Yellow Cab is a “technology company because it uses CB radios to dispatch taxi cabs”.

É importante trazer os comentários que Frazão faz sobre a decisão britânica, extremamente pertinentes e adequados à realidade brasileira e ao momento histórico por que passamos:

A descrição dos pontos fundamentais da decisão do Reino Unido mostra a tentativa do Tribunal de, ao invés de se render unicamente às formas contratuais e à linguagem dos respectivos instrumentos, buscar a essência do negócio desenvolvido pela Uber e das relações travadas com os motoristas. Por essa razão, o caso pode ser visto como um excelente exemplo de aplicação do princípio da primazia da realidade sobre a forma, tão caro para a regulação jurídica da economia.¹⁴⁸

Prossegue a doutrinadora:

Outro grande problema das definições apriorísticas e fechadas do legislador nesta seara é a de serem incompatíveis com as noções de obrigação como processo e de boa-fé objetiva, tão caras aos contratos de longo prazo, na medida em que ressaltam que obrigações contratuais não podem ser cristalizadas no instrumento contratual inicial, até porque o comportamento superveniente das partes pode alterá-las consideravelmente. Assim, mesmo uma relação que começa sendo uma parceria pode transformar-se em relação de trabalho subordinado ao longo do tempo. Conseqüentemente, definições apriorísticas, como as aqui discutidas, acabam sendo verdadeiras “camisas-de-força”, aprisionando a realidade, mesmo que ao custo da sua completa distorção.¹⁴⁹

De fato, trata-se, como se afirmou no título, de decisão judicial paradigmática, uma vez que enfrenta minudentemente o modelo de negócio e as alegações defensivas estabelecidas pelo Uber, mudando minimamente o que houver de ser mudado, nos vários países em que a empresa se encontra estabelecida, incluindo o Brasil.

3.3. UBER NO BRASIL. DECISÕES JUDICIAIS. POSSIBILIDADES DE TUTELA. A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

¹⁴⁸ Frazão, Ana, in <http://jota.info/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela>.

¹⁴⁹ Ibidem

3.3.1. Decisões trabalhistas sobre o Uber

Como não poderia deixar de ser, acompanhando as tendências mundiais de judicialização das questões trabalhistas envolvendo o trabalho prestado para o Uber, não tardaram a surgir as primeiras demandas nacionais contra o Uber, em São Paulo e Belo Horizonte.

São trazidas a estudo as duas primeiras sentenças trabalhistas de que se tem notícia no país (íntegra de ambas as decisões nos Anexos A e B deste trabalho), proferidas no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), enriquecedoramente em sentidos diametralmente opostos, uma pela improcedência, outra pela procedência.

A sentença proferida no processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137, Reclamante: ARTUR SOARES NETO e Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., em 30 de janeiro de 2017, pelo Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert, foi de total improcedência.

Pela análise da prova oral, o sentenciante entendeu pela ausência de subordinação jurídica entre o Uber e o reclamante, *já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações*¹⁵⁰. Mais que isso, destacou que

a mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual, conforme acima salientado, demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia.¹⁵¹

Igualmente pela análise da prova documental, o magistrado inferiu, do contrato social da primeira reclamada, não ser seu objeto a realização de

¹⁵⁰ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, ARTUR SOARES NETO e UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V., Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert, 30 de janeiro de 2017, em anexo.

¹⁵¹ Ibidem.

transporte de passageiros, mas principalmente o fornecimento de serviços de tecnologia. Prosseguindo, afirmou que

além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros.¹⁵²

Julgou improcedente, portanto, o pleito de reconhecimento de relação de emprego entre o autor e as reclamadas.

De outra parte, a sentença proferida no processo n.º 0011359-34.2016.5.03.0112, Reclamante RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA e Reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., em 13 de fevereiro de 2017, pelo Juiz do Trabalho Márcio Toledo Gonçalves, foi de reconhecimento do vínculo empregatício havido entre as partes.

Igualmente valendo-se da prova oral e dos elementos documentais constantes dos autos (e citando longamente a decisão britânica exposta no capítulo anterior), o julgador convenceu-se de que

sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.¹⁵³

A sentença em comento entendeu por afastar completamente qualquer noção de autonomia do motorista parceiro do Uber,

¹⁵² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, ARTUR SOARES NETO e UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V, Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert, 30 de janeiro de 2017, em anexo

¹⁵³ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA e Reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Juiz do Trabalho Marcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017, em anexo.

afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.¹⁵⁴

Reconhecendo, como dito, a relação de emprego, deferiu ao autor aviso prévio indenizado, férias proporcionais com 1/3, 13ª salário proporcional, horas extras, adicional noturno, reembolso de despesas, FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas; e multa do art. 477, §8º da CLT.

Por se tratar de decisão mais consentânea com as possibilidades advindas da presente pesquisa, ou seja, a potencialidade de vir o trabalho prestado para o Uber a gerar direitos e garantias para o trabalhador prestador, com a necessária tutela, lança-se luz a outros relevantes excertos dessa emblemática sentença, à guisa de conclusão do presente capítulo:

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo,

¹⁵⁴ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA e Reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Juiz do Trabalho Marcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017, em anexo.

sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.¹⁵⁵

3.3.2. Possibilidades de Tutela dos Direitos do Trabalhador

A Câmara de Vereadores de nossa capital, à semelhança de várias cidades no Brasil e no Mundo, vem de editar regulamentação sobre o funcionamento do Uber (em 24 de outubro de 2016). Trata-se do Projeto de Lei nº 14/2016, que dispõe sobre o Serviço de Transporte Motorizado Privado Remunerado de Passageiros, executado por intermédio de plataformas tecnológicas e sobre o compartilhamento de veículos.

Algumas das previsões do projeto de lei, que vai à sanção pelo Prefeito, já despertam - como toda e qualquer discussão envolvendo o Uber - uma série de polêmicas.

A taxa mensal cuja cobrança se prevê, de 20 UFMs (Unidades Fiscais do Município), pelo fato de constituir importância fixa (algo em torno de R\$ 73,00, na data em que se escreve este trabalho), pode causar disparidades entre os motoristas que se dedicam em tempo integral a rodar com o aplicativo ligado e aqueles (como defendem os entusiastas do sistema) que o utilizam apenas para complementar renda, acionando unicamente nos momentos em que estão aptos e dispostos.

A proibição de que motoristas de outras cidades possam atuar em Porto Alegre utilizando o aplicativo é outro ponto polêmico, pois, além de minorar a possibilidade de arrecadação, impede a atuação de uma multidão de trabalhadores oriundos da região metropolitana - e não deixa de constituir possível discriminação. Da mesma forma a limitação de apenas um condutor por veículo cadastrado, a exemplo, mudando o que tem de ser mudado, do que ocorre com as permissões de táxi, pode apresentar pontos positivos (maior possibilidade de regulamentação e menor exploração do trabalho) e negativos

¹⁵⁵ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA e Reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Juiz do Trabalho Marcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017, em anexo.

(distanciamento da finalidade da verdadeira economia colaborativa, evitando que um veículo que poderia servir a cidade fique ocioso).

A exemplo do que se tem feito em relação à mobilidade urbana nos legislativos municipais, seria interessante que o legislativo federal começasse a se debruçar sobre a matéria, identificando a prestação de um trabalho humano, a possibilidade de sua exploração de um modo avesso e os efeitos nefastos que por vezes o capital pode desempenhar sobre o trabalho. Que estivesse atento a sinais como os que vêm da Califórnia e do Reino Unido.

No Brasil, como visto, já começam a espocar as primeiras ações trabalhistas contra a empresa, em São Paulo e Belo Horizonte. Da mesma forma, uma força tarefa do Ministério Público do Trabalho já se organiza para examinar com mais detalhamento as atividades dos aplicativos de “carona compartilhada” e sua influência no mercado de trabalho, com possíveis desrespeitos a direitos sociais dos trabalhadores.¹⁵⁶

Como citado em item anterior, referente à distinção entre empregados domésticos e diaristas, há modelos legislativos possíveis de serem seguidos, respeitando a realidade da prestação dos serviços, e da mesma forma, regrando de formas distintas situações desiguais.

A normatização do tema, sob o enfoque trabalhista, embora sabidas as diversas etapas e esferas a serem vencidas até sua aprovação, seria uma forma de tutela capaz de assegurar, ao menos, os direitos mais básicos aos motoristas parceiros do Uber, justamente esses direitos que têm sido vindicados dentro e fora do território nacional, como a percepção, por exemplo, de rendimentos não inferiores ao salário mínimo e a observância de normas relativas à jornada de trabalho decente.

¹⁵⁶ O site do Ministério Público do Trabalho traz notícia de audiência pública, realizada em 30 de novembro de 2016, para debater as relações de trabalho envolvendo o aplicativo UBER. “O modelo de organização do trabalho utilizado pela Uber precisa ser bem discutido pela sociedade, pois se já podemos verificar que traz problemas para o setor que atua, gerando conflitos e desproteção, se disseminado a outras áreas pode desorganizar a regulação entre capital e trabalho. Levantar os problemas e buscar soluções são os objetivos da audiência pública”, destaca o procurador Rodrigo Carelli. (<https://portal.mpt.mp.br>).

De outra parte, ao lado da necessária tutela legal sobre o tema, imprescindível o olhar atento do Judiciário sobre essas relações de trabalho. Conforme o que foi alinhado, nos aparenta ser mais efetiva a busca pela tutela judicial coletiva de eventuais direitos lesados. Dessa forma sempre se deu a construção da luta pelos direitos no país, desde os tempos da escravidão até o fortalecimento das associações de trabalhadores.

No princípio, era a desumana escravidão. O trabalho em prol de outrem, antes de passar a ser remunerado, dignamente ou não, cristalizava-se na indignidade da escravidão. Escravidão considerada “justa e necessária”, a ponto de ter talvez o mais sábio dos homens chegado a afirmar que para conseguir cultura era necessário ser rico e ocioso, o que não seria possível sem a escravização do semelhante. Ainda segundo Aristóteles, citado por Segadas Vianna como profético, “*a escravidão poderá desaparecer quando a lançadeira do tear se movimentar sozinha*”¹⁵⁷.

A lançadeira do tear, porém, demorou muito a se movimentar sozinha, não sem antes dar início, de certa forma, ao capitalismo que conhecemos hoje (ou até ontem, dada a sua constante mutação). Veja-se Rifkin sobre o nascimento do capitalismo:

Enquanto os artesãos nos centros urbanos desfrutavam de uma situação econômica vantajosa para comprar seus próprios teares, a mão de obra rural não tinha recursos para tanto. Os mercadores forneciam os teares - geralmente em troca de uma taxa de aluguel. A taxa geralmente era tão alta que a força de trabalho rural mal conseguia ganhar o suficiente para pagar o aluguel, ficando com muito pouco para sua própria subsistência. A transferência da propriedade da ferramenta de trabalho para os comerciantes definiu um padrão que mudaria o curso da história da economia.¹⁵⁸

Mais adiante, no mesmo lanço, situando o problema no território nacional, o autor refere ter sido “*sobre a exploração inumana e desumana do*

¹⁵⁷ VIANNA, Segadas, **Instituições de Direito do Trabalho**, 16ª Ed., São Paulo: LTr, 1996, p. 27.

¹⁵⁸ RIFKIN, Jeremy, **Sociedade com Custo Marginal Zero**, São Paulo, M. Books, 2016, p. 56.

*índio e do negro pelos implacáveis colonizadores que se estruturou o sistema de produção para integrar o Brasil na economia mundial”.*¹⁵⁹

No entanto, não era razoável supor que tal condição perdurasse para sempre. O homem quer ser livre, quer produzir e viver de seu produto. E pelo uso da racionalidade descobre que para esse fim necessita se unir aos seus iguais para buscar o fim das desigualdades. A revolução industrial, a migração da cultura agrária para as fábricas nos grandes centros, o êxodo campo-cidade, tudo vai contribuindo para que os homens que trabalham unidos aproximem não só seus esforços braçais mas seus ideários, suas ambições, seus sonhos de liberdade.

Consultando Moraes Filho sobre o assunto:

É bem compreensível essa quase ausência total de organismos de tal natureza nos tempos do Império. Numa sociedade escravocrata, toda ela baseada no trabalho servil, com a indústria ainda em seus primeiros ensaios, espalhada por um longo território, com escassa densidade populacional, não era possível encontrar clima próprio à organização coletiva do trabalho. Pouco ainda possuíamos de trabalho verdadeiramente urbano, exercido em grandes centros, que justificasse a aproximação dos poucos ocupantes de profissões livres em coalizões ou reuniões para tratar de seus interesses.¹⁶⁰

Superada a barreira da indignidade da escravidão, porém, surge uma espécie de exploração sistematizada e organizada do trabalho humano, com a criação de duas classes de interesses antagônicos, a proletária e a capitalista. A distinção merece a citação mais alentada de Segadas Vianna, trazendo os ensinamentos de Oliveira Viana:

No seu supermundo, em monopólio absoluto, os ricos avocavam para si todos os favores e todas as benesses da civilização e da cultura: a opulência e as comodidades dos palácios, a fartura transbordante das ucharias, as galas e os encantos da sociabilidade e do mundanismo, as honrarias e os ouropéis das magistraturas do Estado. Em suma: a

¹⁵⁹ VIANNA, Segadas, **Instituições de Direito do Trabalho**, 16ª Ed., São Paulo: LTr, 1996, p. 28.

¹⁶⁰ MORAES FILHO, Evaristo de, **O Problema do Sindicato Único no Brasil**, 2ª Ed, São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1978, p. 122.

saúde, o repouso, a tranquilidade, a paz, o triunfo, a segurança do futuro para si e para os seus.

No seu inframundo repululava a população operária: era toda uma ralé fatigada, sórdida, andrajosa, esgotada pelo trabalho e pela subalimentação; inteiramente afastada das magistraturas do Estado; vivendo em mansardas escuras, carecida dos recursos mais elementares de higiene individual e coletiva; oprimida pela deficiência dos salários; angustiada pela instabilidade do emprego; atormentada pela insegurança do futuro, próprio e da prole; estropiada pelos acidentes sem reparação; abatida pela miséria sem socorro; torturada na desesperança da invalidez e da velhice sem pão, sem abrigo, sem amparo. Só a caridade privada, o impulso generoso de algumas almas piedosas, sensíveis a essa miséria imensa, ousava atravessar as fronteiras deste inframundo, os círculos tenebrosos deste novo Inferno, para levar, aqui e ali, espaçada e desordenadamente, o lenitivo das esmolos, quero dizer: o socorro aleatório de uma assistência insuficiente. Os capitães de indústria, ocupados de sua riqueza, não tinham uma consciência muito clara do que significava a existência deste inframundo da miséria, que fica do outro lado da vida, longe de suas vistas aristocráticas, e cujos gritos de ódio, cujas apóstrofes indignadas, cujas reivindicações de justiça eles não estavam em condições de ouvir e, menos ainda, de entender e atender.¹⁶¹

Os habitantes do *inframundo*, cientes de que, para arrostar minimamente os proprietários do *supermundo*, e não mais depender exclusivamente do *impulso generoso de algumas almas piedosas* para sua sobrevivência, deveriam unir seus esforços e ideais, assim buscaram fazer.

Enfim, o que se pretende demonstrar é a importância da união dos trabalhadores brasileiros em torno de um ideal comum, a melhoria da condição social nos mais diversos campos do trabalho humano. Como parêntese necessário, não é demais lembrar que, mesmo com toda a evolução do Direito do Trabalho, do direito social como um todo, mesmo com o fortalecimento das chamadas “sociedades de resistência”, derivando para a extrema importância

¹⁶¹ VIANNA, Segadas, **Instituições de Direito do Trabalho**, 16ª Ed., São Paulo: LTr, 1996., p. 35.

dos sindicatos fortes de hoje em dia, não houve a erradicação total do trabalho escravo no país. É o que não nos deixa olvidar o trabalho dos Juízes Francisco Rossal de Araujo, Luiz Alberto de Vargas, Maria Helena Mallmann e Ricardo Carvalho Fraga, em artigo para a obra coletiva “Novos Avanços do Direito do Trabalho”:

O trabalho escravo ou prestado em condições análogas, e outras relações de trabalho sob formas ‘arcaicas’ não são, exatamente, resquícios de tempo pretérito. É preocupante perceber que sobrevivem formas de exploração do trabalho que se julgavam extintas em nosso país. Torna-se mais preocupante, ainda, ver que esses modelos arcaicos convivem com setores produtivos considerados modernos, que se omitem quanto ao problema. Mesmo analisado sob o ponto de vista do sistema econômico, o trabalho escravo ou precário não só atenta contra a dignidade da pessoa, mas também contra o próprio sistema capitalista, pois deforma um dos pilares de sua justificação, que é a livre concorrência. Assim, sob qualquer prisma, o trabalho escravo é um mal que deve ser combatido por toda a sociedade, e não apenas pelo Estado.¹⁶²

Conforme Bruni e Zamagni, *“na realidade de nossos dias, o trabalho já não vem cercado da auréola messiânica que lhe foi atribuída na época fordista”*.¹⁶³ Ao contrário, *“o tempo dedicado ao trabalho vai sempre se estendendo, indo preencher cada vez mais o tempo de vida das pessoas”*, pois *“a superação da concepção utópica do trabalho típica do fordismo caminhou pari passu com o aumento do trabalho na prática”*¹⁶⁴, gerando-se a necessidade de busca de preservação de direitos mínimos.

Em seu “El Derecho de la Libertad”, Honneth alude ao “pauperismo”, termo cunhado na Europa (especialmente Inglaterra e França) do século XIX, uma forma particularmente extrema de miséria, que teve suas condições retratadas, a exemplo, por Vitor Hugo em “Os Miseráveis”. O autor afirma que

¹⁶² ARAUJO, Francisco Rossal de et al, **Direito do Trabalho e Inclusão**, in **Novos Avanços do Direito do Trabalho**, Coord. Por Luiz Alberto de Vargas e Ricardo Carvalho Fraga, São Paulo: LTr, 2011, p. 35.

¹⁶³ BRUNI, Luigino e ZAMAGNI, Stefano, **Economia Civil**, São Paulo: Cidade Nova, 2010, p. 230.

¹⁶⁴ BRUNI, Luigino e ZAMAGNI, Stefano, loc cit.

alguns pensadores da época, entre eles Hegel, tentaram buscar as verdadeiras causas socioeconômicas da degradação social. Acreditavam, tais pensadores, que sob as condições de mercado de trabalho livre, as grandes empresas sempre produziram um exército de desocupados sem proteção alguma, quando houvesse diminuição das possibilidades de venda (com as consequentes - e tão atuais - despedidas em massa).

A partir desses pensadores, o termo “pauperismo” passa a dar lugar ao termo “questão social”. Surge claramente, por primeiro, a noção de que a situação precária das classes trabalhadoras não é culpa delas, mas está relacionada à difusão das fronteiras sociais do mercado de trabalho capitalista.

Diz Honneth:

[...] entonces empezaban a aparecer en el vocabulario de la resistencia categorías jurídicas que parecían tomar literalmente las promesas normativas del mercado: se habla de un ‘derecho al trabajo’, que ya no desaparecerá del vocabulario de la protesta de los trabajadores, se habla de derechos de protección del trabajo y de una asistencia elemental en caso de enfermedad y, naturalmente, pronto aparecerá la cuestión de la ‘explotación’.¹⁶⁵

Todas essas novas “exigências” só fazem sentido sob a condição de que a ideia de um contrato de trabalho “livre” tenha sido aceita normativamente (ou ao menos tolerada) anteriormente: onde se reclama um direito ao trabalho, já deve se ter regulado que o trabalho não pode ser imposto; onde se exige a proteção do trabalho, está em jogo a ideia de que o respeito ao contrato de trabalho exige do empresário o cumprimento de uma série de medidas de proteção. Finalmente, onde há uma acusação de “exploração”, se deve ter outorgado antes ao trabalhador um direito jurídico ao benefício de sua atividade.¹⁶⁶

Assim, unidos em torno de objetivos comuns, os trabalhadores obtiveram conquistas de relevo, como a redução gradativa da jornada de trabalho, culminando com a redução (art. 7º, XIII, da Constituição Federal) da

¹⁶⁵ HONNETH, Axel, **El Derecho de la Libertad**, 1ª Ed., Buenos Aires: Katz, 2014, p. 303.

¹⁶⁶ HONNETH, loc cit.

carga semanal de quarenta e oito para quarenta e quatro horas. Destaca-se que a constitucionalização de tal direito resultou da extensão, para o conjunto dos trabalhadores, daquilo que já havia sido conquistado por suas categorias mais organizadas. De mencionar, também, a instituição da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, o adicional de 50% sobre as horas extraordinárias e os intervalos internos à jornada e entre duas jornadas consecutivas.

Para pontuar essa ideia, colhem-se novamente palavras da obra de Evaristo de Moraes Filho - na verdade uma homenagem ao pai, Evaristo de Moraes, cuja manifestação datada de 1905 assemelha-se mais a uma premonição sobre a importância da atuação sindical na atualidade:

O sindicato é uma associação de trabalhadores da mesma profissão ou especialidade ou de profissões conexas e similares, que tem por fim defender seus interesses materiais e morais, perante os patrões e os poderes públicos, intervindo nas condições do trabalho, na fixação do salário, na regulamentação das horas de atividade profissional, na forma da aprendizagem, finalmente, em tudo que diga ao bem estar dos sindicatos.

É o ideal a atingir, incontestavelmente, esse da substituição do contrato individual pelo contrato coletivo do trabalho. E o sindicato operário está destinado a realizar essa revolução no sistema industrial moderno. Dia virá em que o sindicato não será somente o porta-voz das reclamações e das reivindicações operárias; será o contratador do trabalho, fixará com os sindicatos patronais as condições em que os trabalhadores poderão contribuir com sua atividade profissional para o desenvolvimento da indústria, respondendo, como pessoa jurídica, pela perfeita execução do contrato, passado em nome dos seus membros... É preciso, pois, estender a ação dos sindicatos, proteger oficialmente sua organização, dar-lhes força, recursos e valimento.¹⁶⁷

Assim, os sindicatos, com a força da união dos trabalhadores em torno do objetivo de resistir às pressões do poder econômico, passam de simples

¹⁶⁷ MORAES FILHO, Evaristo de, **O Problema do Sindicato Único no Brasil**, 2ª Ed, São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1978., p. 193.

associações de profissionais de mesma ou similar especialidade (“porta-vozes das reclamações e das reivindicações operárias”), para essa nova figura de “contratadores do trabalho”. Em outras palavras, começa a ganhar força o “contrato coletivo”, com o sindicato levando à mesa de negociação com os patrões um leque de direitos dos trabalhadores para, em regra, serem objeto de barganha por vantagens econômicas.

Os motoristas que prestam trabalho por meio do aplicativo Uber no Brasil, por se tratar de modo de trabalhar bastante recente no país, encontram-se ainda inorganizados em associações efetivamente capacitadas a defender os interesses da classe. No entanto, como tem ocorrido com tantas outras classes de novos trabalhadores, não tardará o momento em que terão a amálgama dos direitos comuns a defender para fomentar sua união.¹⁶⁸

Seguindo as tendências mundiais de enquadrar o motorista do Uber como trabalhador subordinado, sob verdadeiro - ainda que não escrito - contrato de emprego, a defesa de seus direitos (aqui entendidos os direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores pelos artigos 6º, 7º e 8º da Constituição Federal), pois, poderá ser feita mais efetivamente da forma que sido encontrada pelos mais modernos sistemas jurídicos – incluindo o nacional -, ou seja, a tutela coletiva.

Como fecho, fica-se com as palavras do jurista espanhol Antonio Baylos Grau, em palestra recentemente proferida no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, ressaltando a importância da atuação das associações de trabalhadores e corpos sindicais, *que devem representar o cidadão como trabalhador e também o trabalhador como cidadão*.¹⁶⁹

3.3.3. A Atuação do Ministério Público do Trabalho. A Ação Civil Pública como Tentativa de Salvaguarda dos Direitos do Motorista Parceiro do Uber

¹⁶⁸ De fato, enquanto se produzia esta pesquisa foi noticiada a criação do primeiro sindicato de motoristas do Uber no país, em 10 de dezembro de 2016: disponível em <http://www.sul21.com.br/jornal/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut/>

¹⁶⁹ Palestra no debate “**Sindicato, Estado e Sociedade**”, em 5/9/2016, no Plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre/RS.

Adotando-se a ideia de que não há no direito pátrio um símile exato para as *class actions*, bem como repetindo que os motoristas parceiros do Uber não se encontram em um estágio de organização em entes coletivos que possam representar seus interesses e proteger seus direitos, cabe perquirir de que outras maneiras pode se fazer a salvaguarda de direitos desses trabalhadores.

Da mesma forma, não mais se admite em nossa sociedade de cultura ao litígio a concepção do direito (material e especialmente processual) albergando meramente o conflito da pessoa do trabalhador *versus* a pessoa do empregador. Ao contrário, está-se diante do imenso desafio de prestar jurisdição a embates entre, por exemplo, uma coletividade de consumidores demandando uma empresa de telefonia, uma coletividade de lesados demandando uma indústria poluidora, uma coletividade de trabalhadores (motoristas?) demandando uma grande multinacional.

Cabe lembrar que a tendência de coletivização do processo para o atendimento de demandas “de massa” nasce, no direito brasileiro, com os juslaboralistas, com os primórdios do processo coletivo do trabalho (positivado na Consolidação das Leis do Trabalho), especialmente o dissídio coletivo e as ações de cumprimento. Apenas mais tarde os civilistas enveredam por tal caminho, com as ações de defesa dos direitos do consumidor (mesmo assim com o uso de institutos caros ao Direito do Trabalho, como a noção de hipossuficiência e o regramento - ao menos mínimo - pelo Estado).

Carelli, Casagrande e Perissé fazem importante questionamento, na coletânea Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva:

Como oferecer uma Justiça que atenda de forma equânime às pretensões de um modesto trabalhador dos sertões mais perdidos que precise processar uma grande corporação internacional ou mesmo uma grande empresa pública nacional? A possibilidade de reunião de vários hipossuficientes em um só processo vem sendo

vista como uma das soluções e é aproximação do direito do consumidor e do direito do trabalho.¹⁷⁰

Nesse caminho, o principal instrumento de defesa coletiva de direitos no ordenamento jurídico brasileiro é a ação civil pública criada pela Lei nº 7.347/85 e complementada pela Lei nº 8.078/90, que instituiu o Código de Defesa do Consumidor (trazendo igualmente a ação civil coletiva, de que também iremos tratar). O parágrafo único do art. 81 do CDC permite a defesa coletiva de I - interesses ou direitos difusos; II - interesses ou direitos coletivos; e III - interesses ou direitos individuais.

Importante citar, também, a Lei nº 8.625/93, que instituiu a Lei Orgânica Nacional do Ministério Público, dispondo incumbir ao Ministério Público

Promover o inquérito civil e a ação civil pública, na forma da lei:

a) para a proteção, prevenção e reparação dos danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, aos bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico, e a outros interesses difusos, coletivos e individuais indisponíveis e homogêneos

A Lei Complementar nº 75/93, que regula a organização, atribuições e estatuto do Ministério Público da União, é expressa ao dispor que ao Ministério Público do Trabalho compete a proteção dos interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos.

O art. 83, inc. III, da referida Lei nº 75/93 estabelece que compete ao Ministério Público do Trabalho promover a Ação Civil Pública, no âmbito da Justiça do Trabalho, para a defesa dos interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos. O art. 129, inc. III, da CF/88, também dispõe sobre a legitimidade da atuação do MPT na defesa dos direitos sociais. Veja-se:

Art. 129. São funções institucionais do Ministério Público:

¹⁷⁰ CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luis, e PERISSÉ, Paulo Guilherme Santos, **Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva**, Brasília: ESMPU, 2007, p. 15.

(...).

III - promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos;(...).

Legitimado, pois, o Ministério Público do Trabalho para propor ação civil pública em defesa do interesse coletivo amplo, entendido aí também o meio ambiente do trabalho. O cumprimento da legislação trabalhista (no caso, a garantia dos direitos sociais do trabalhador) é matéria de ordem pública, visando-se a segurança e saúde do trabalhador. Recorde-se, ainda, que o valor social do trabalho é um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito, previsto no art. 1º, inc. IV, da Constituição.

Bezerra Leite saúda o fato da Constituição Federal de 1988 ter se preocupado em tutelar não apenas os direitos humanos de primeira dimensão (direitos civis e direitos políticos) e de segunda dimensão (direitos sociais, econômicos e culturais), mas igualmente os de terceira dimensão, aqui tratados como direitos ou interesses metaindividuais. Conforme o autor:

Os direitos ou interesses metaindividuais têm por destinatários não apenas o homem singularmente considerado, mas o próprio gênero humano. Compreendem, por isso, num sentido amplo, os direitos de fraternidade, é dizer, o direito ao desenvolvimento, o direito à paz, o direito ao meio ambiente sadio, o direito ao patrimônio comum da humanidade, o direito à comunicação e, num sentido restrito, os direitos ou interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos.¹⁷¹

Relembre-se a clássica distinção dos interesses metaindividuais passíveis de defesa pelo Ministério Público, no magistério de Ives Gandra Martins Filho:

- a) interesses difusos - caracterizados pela impossibilidade de determinação da coletividade atingida pelo ato ou procedimento lesivo ao ordenamento jurídico, da qual decorre inexistência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade atingida ou entre estes e a parte contrária, autora da lesão;

¹⁷¹ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, **Ministério Público do Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 87.

- b) interesses coletivos - caracterizados pela existência de vínculo jurídico entre os membros da coletividade afetada pela lesão e a parte contrária, origem do procedimento genérico continuativo, que afeta potencialmente todos os membros dessa coletividade, presentes e futuros, passíveis de determinação; e
- c) interesses individuais homogêneos - decorrentes de uma origem comum, fixa no tempo, correspondente a ato concreto lesivo ao ordenamento jurídico, que permite a determinação imediata de quais membros da coletividade foram atingidos.¹⁷²

Os direitos passíveis de serem postulados por meio de ação civil pública, no caso que se estuda, em princípio, são direitos individuais homogêneos, também assim entendidos porque decorrentes de origem comum, consoante hipótese contida no inc. III, parágrafo único, do art. 81, da Lei nº 8.078/90, já citado.

Assim, cediço que o ordenamento jurídico, a partir da Constituição Federal de 1988, especialmente, passa a reconhecer a existência dos direitos ou interesses metaindividuais.

Conforme Bezerra Leite:

Para garantir o gozo desses novos direitos de massa, é condição necessária a utilização de um processo também de massa, ou seja, um sistema de acesso metaindividual, com regras próprias e específicas para permitir a adequada prestação jurisdicional.¹⁷³

Prossegue o autor, lembrando que o princípio do devido processo legal deve abranger tanto o processo individual (tutelado pela Consolidação das Leis do Trabalho e pelo Código de Processo Civil), quanto o que denomina “processo metaindividual”, regrado pela aplicação conjunta da Constituição Federal, da Lei da Ação Civil Pública, do Código de Defesa do Consumidor e da Lei Orgânica do Ministério Público da União. E arremata: “A jurisdição trabalhista metaindividual busca, assim, com base em tais princípios, efetivar

¹⁷² MARTINS FILHO, Ives Gandra, **Processo Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 1994, p. 159.

¹⁷³ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, **Ministério Público do Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 197.

um outro princípio constitucional: a igualdade substancial, real, entre os cidadãos trabalhadores”.¹⁷⁴

Especificamente sobre os interesses ou direitos individuais homogêneos, o doutrinador traz elucidativo ensinamento:

[...] a inserção dos interesses individuais homogêneos no elenco dos direitos ou interesses metaindividuais encerra questão de política judiciária, voltada para o atendimento às novas demandas e necessidades da sociedade moderna de massa e, sobretudo, visando a facilitar o acesso à Justiça e à uniformização das decisões judiciais nos conflitos também de massa produzidos em larga escala pelas novas e complexas relações socioeconômicas surgidas nos últimos anos. É por isso que os modernos sistemas processuais permitem a defesa coletiva desta espécie de interesses ou direitos metaindividuais.¹⁷⁵

Sturmer e Fernandes também manifestam-se a favor da tutela coletiva de direitos, argumentando que:

Com a instituição do Estado democrático de direito, a sociedade cada vez mais atua de forma massificada. A consequência lógica de tal efeito na esfera jurídica foi a necessidade de um processo judicial também de massa, atendendo os mais clássicos princípios processuais, tais como da economia processual, da celeridade, da duração razoável do processo, entre outros.¹⁷⁶

Acrescem que um conflito coletivo deve gerar, necessariamente, um processo judicial coletivo, e que “um processo individual se torna inviável e impotente para atender em tempo razoável os destinatários de tais direitos, que ao mesmo tempo **pertencem a todos e a ninguém**” (destaques atuais).

Os mesmos autores, ainda, explicitam o argumento de que:

Trata-se de viabilizar ao trabalhador o maior número possível de possibilidades de acessar o judiciário em busca de seus direitos

¹⁷⁴ BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, **Ministério Público do Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2006, p. 197.

¹⁷⁵ Ibidem, p. 202.

¹⁷⁶ STURMER, Gilberto e FERNANDES, Juliano Gianechini, **A Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016, p. 74.

primordiais, seja na esfera individual ou coletiva, eis que, além de oriundos do valor social do trabalho, decorrem do maior princípio expressado na legislação constitucional brasileira: o da dignidade da pessoa humana, consagrando assim a ordem jurídica que consagra o Estado democrático de direito.¹⁷⁷

Sarlet, em outro caminho, não necessariamente em outra direção, alude à intrínseca vinculação do direito ao trabalho ao princípio da dignidade humana e ao mínimo existencial, afirmando que:

O vínculo com o direito-garantia ao mínimo existencial resulta evidente, assim como não se pode desprezar o quanto a garantia da possibilidade de trabalhar, e com isso assegurar o seu próprio sustento, e dos seus dependentes, constitui dimensão relevante para um direito ao livre desenvolvimento da personalidade e da própria noção de autonomia do ser humano construtor do seu próprio destino.

Portanto, considera-se legítimo o Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento de ação que busque a salvaguarda dos direitos dos motoristas parceiros do Uber.

No que tange à distinção entre a ação civil pública e a ação civil coletiva, mencionada anteriormente, Melo assim leciona:

Enquanto a ação civil pública tem caráter genérico e abstrato, na defesa de interesses difusos e coletivos, buscando o cumprimento de uma obrigação de fazer ou não fazer e uma indenização genérica pelos prejuízos causados, a ação civil coletiva tem natureza reparatória concreta, visando justamente à obtenção de reparação pelos danos sofridos individualmente pelos trabalhadores lesados, mediante reconhecimento genérico da obrigação de indenizar.¹⁷⁸

Mais adiante, complementa o ensinamento:

Enquanto na ação civil pública os legitimados são ordinários ou autônomos, na ação civil coletiva, são substitutos processuais na

¹⁷⁷ STURMER, Gilberto e FERNANDES, Juliano Gianechini, **A Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016, p. 109.

¹⁷⁸ MELO, Raimundo Simão de, **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª Ed, São Paulo: LTr, 2014, p. 212.

defesa coletiva dos interesses individuais homogêneos, cuja legitimação extraordinária justifica-se em face da relevância social, da necessidade de se efetivar os direitos do cidadão e de se coletivizar a solução de conflitos individuais porque a reparação de tais direitos, muitas vezes pelo tímido resultado financeiro, não é buscada normalmente pelos lesados individualmente.¹⁷⁹

No entanto, é imprescindível ressaltar a argumentação de Sturmer e Fernandes, embora a polêmica doutrinária existente em torno da matéria, no sentido de que a ação civil pública pode cumular os objetos reparação e prevenção, da seguinte forma:

Ocorre que a ação civil pública pode ser considerada uma espécie de instrumento processual de garantia fundamental dos chamados direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos. Permite-se, desse modo, entender que se considera não apenas a reparação, mas a proteção de tais direitos, conforme disposto no inciso III do art. 129 da Constituição Federal. Ressalte-se, ainda, que o vocábulo “proteção” deve ter interpretação ampla no sentido de que se busca não só a reparação de danos causados, mas também a prevenção de futuros incidentes.¹⁸⁰

Importante lembrar, encaminhando a conclusão deste estudo, que a economia disruptiva, inovadora (destruidora?) por excelência, está sempre em constante mutação, de modo que é totalmente efêmera a sensação de regradar de forma exaustiva e absoluta as relações de trabalho que surgem a partir de novas tecnologias. Da mesma maneira, efêmera a sensação de regradar de forma exaustiva e absoluta os mecanismos de proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos em tais processos. No entanto, por todos argumentos alinhados, reafirmamos a importância do Ministério Público do Trabalho como guardião dos interesses e direitos individuais homogêneos que possam ser lesados pelo Uber na exploração do trabalho de seus motoristas parceiros, alinhando, para reflexão, duas situações hipotéticas:

¹⁷⁹ MELO, Raimundo Simão de, **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª Ed, São Paulo: LTr, 2014, p. 283.

¹⁸⁰ STURMER, Gilberto e FERNANDES, Juliano Gianechini, **A Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016, p. 115.

a) **o condutor “moto-contínuo”**: Como referimos, o trabalho prestado por meio do aplicativo Uber é, em tese, eventual. O motorista apresenta-se para dirigir se e quando quiser, não havendo sanção para o não-trabalho. No entanto, não nos é dado desconhecer a realidade de que que, caso se disponha a tanto, e premido pela anunciada míngua dos rendimentos, o motorista parceiro da Uber pode manejar seu veículo durante as vinte e quatro horas do dia. E tal comportamento, por evidente, ficará registrado no aplicativo, sendo de inteiro conhecimento da empresa que se está a valer economicamente do produto do trabalho do condutor. Nenhuma responsabilidade poderá ser imputada à Uber pela renúncia do trabalhador aos limites mínimos legal e constitucionalmente estabelecidos para a carga de trabalho? Não olvidemos as modernas reflexões de Bauman, quando nos alerta que:

Numa curiosa inversão do modelo de Karl Marx da relação capital-trabalho, onde os capitalistas apenas pagavam o mínimo necessário à reprodução da capacidade de trabalho dos trabalhadores, sua “força de trabalho”, mas exigiam trabalho muito além dos seus gastos, as empresas de hoje pagam aos empregados o tempo que trabalham para elas, mas demandam toda sua capacidade, sua vida inteira e toda sua personalidade”.¹⁸¹

b) **as atitudes discriminatórias**: Não se tem notícia de que haja ocorrido, ao menos em território nacional, mas na hipótese de o Uber estabelecer restrições quanto à possibilidade de contratação por algum critério expressamente vedado pela Constituição Federal, restaria evidenciada lesão a direito fundamental a reclamar a intervenção do Ministério Público do Trabalho, como defensor da sociedade. Caso a empresa deixasse (contrariando as estatísticas inafastáveis das empresas de seguros, que dão conta de que as mulheres causam menos acidentes de trânsito que os homens) de admitir o credenciamento de motoristas do sexo feminino, por exemplo, abrir-se-ia

¹⁸¹ BAUMAN, Zygmunt, **Comunidade, a Busca por Segurança no Mundo Atual**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003, p. 116.

campo obrigatório de atuação do órgão ministerial para a defesa da parcela ferida da sociedade.¹⁸²

A mencionada proibição de que motoristas de outras cidades possam atuar em Porto Alegre utilizando o aplicativo não deixa de ser uma outra forma de discriminação, passível de ser coibida pelo órgão ministerial.

Há estudos, de outra parte, apontando que pessoas negras esperam muito mais para serem atendidas em serviços como Uber e têm mais chances de terem sua viagem cancelada¹⁸³, o que demandaria, igualmente, intervenção do Ministério Público do Trabalho para coibir tal discriminação.

Busca-se, enfim, com essa tentativa, ao lado da construção de um caminho que ainda não existe, a necessária transgressão a categorizações impostas - em oposição ao que a realidade das relações nos mostrem. Pois uma dose de transgressão é sempre necessária, como defende Severo, especialmente sobre *o uso transgressor do Direito do Trabalho*:

A constatação, talvez desanimadora, de que a realidade não será transformada pelo Direito, assume então uma perspectiva positiva, dialética. A proposta de uso transgressor do Direito do Trabalho como instrumento de desvelamento das idiossincrasias do sistema, identificando-as, para buscar sua superação, é uma aposta nas possibilidades do Direito. Uma aposta necessária, até mesmo urgente, se acreditarmos na viabilidade de caminhos de transição.

Esses caminhos, cuja estrada é construída enquanto trilhada, pressupõem a compreensão da função instrumental que o Direito assume e do caráter paradoxal das normas de direito social. Ou seja, é preciso reconhecer as armadilhas do capital, inclusive para não se iludir com as possibilidades do Direito.

¹⁸² A título de ilustração, pende de exame pelo Executivo municipal de Porto Alegre emenda legislativa tornando obrigatório o percentual mínimo de 20% de motoristas do sexo feminino em relação ao Uber.

¹⁸³ “Ao invés de ser ignorada ao fazer sinal para um táxi na rua, uma pessoa negra agora é recusada com apenas um toque na tela de um smartphone, afirma o estudo, feito por pesquisadores do MIT (Massachusetts Institute of Technology) e das Universidades de Stanford e Washington”. (<http://exame.abril.com.br/negocios/motoristas-do-uber-e-lyft-discriminam-negros-diz-estudo>)

Nenhum outro âmbito é melhor para isso do que o Direito do Trabalho, porque reproduz a verdade capitalista e, ao mesmo tempo, é fruto da consciência de classe: é parido na luta. Por isso, se estabelece ao longo do tempo como uma luta no terreno e com as armas do inimigo, mas ainda assim uma luta.¹⁸⁴

Assim, em atenção ao fato de que, presente ou não relação de emprego – **embora as tendências mais atuais, como demonstrado, apontem para a possibilidade de reconhecimento de vínculo** -, está sendo prestado trabalho humano pelo motorista parceiro do Uber, com toda a gama de direitos e garantias concedidos pela Constituição Federal ao **trabalhador** (e não apenas ao empregado), é que se considera possível a salvaguarda dos direitos do motorista parceiro do Uber pelo Ministério Público do Trabalho, caso lesados direitos metaindividuais.

¹⁸⁴ SEVERO, Valdete S., **Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016, p. 175.

CONCLUSÃO

O avanço irrefreável das tecnologias móveis aplicadas ao mundo do trabalho, especialmente tratando-se de um aplicativo que conecta condutores a passageiros celebrando um “contrato” em apenas um contato do dedo com a tela do telefone, como o objeto do presente estudo, não permite, em tese, possam ser aplicados de imediato e sem reflexão *standards* trabalhistas como a relação jurídica de emprego, com seus requisitos estanques como pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação.

Todavia, ainda que devam ser saudados os avanços (irretornáveis) que trazem, em um momento de crise como o que vivemos, mais possibilidades de inserção de trabalhadores no mercado, seja de forma subordinada, seja de forma autônoma, o Direito do Trabalho nunca poderia deixar de estar atento à realidade de um homem trabalhando e de uma empresa tendo ganho de capital com o trabalho prestado, ainda que a outro consumidor, em uma relação tripartite.

Diante das divergências teóricas entre capitalismo “selvagem” e capitalismo “consciente”, entre inovação e regulação, entre manutenção de padrões e ruptura, não pareceria, em tese, adequado escolher um único caminho - que não o caminho do meio, onde normalmente se encontra a virtude - para a solução dos conflitos entre capital e trabalho oriundos da aplicação de novas tecnologias e novas interfaces no mercado de trabalho.

No entanto, a análise detida dos requisitos caracterizadores da relação de emprego – pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação -, em relação ao trabalho prestado pelos motoristas do Uber, demonstra que há tendência e potencialidade de que tais requisitos possam ser encontrados nessas relações, configurando verdadeira relação de emprego.

O trabalho do motorista do Uber pode ser considerado pessoal, se ele o presta com tal nota, se sua figura aparece no visor do smartphone do usuário do aplicativo e ele sabe que aquele condutor – e apenas ele – foi o designado pelo Uber para conduzir sua viagem; pode ser considerado oneroso, na medida

em que o motorista recebe a contraprestação do seu trabalho (diga-se, não estabelecida por ele, mas por quem o arregimenta e credencia para tanto) diretamente do Uber; pode ser considerado não eventual, uma vez que é essencial para a finalidade do modelo de negócio do Uber, e, ainda que prestado intermitentemente, diante do inafastável quadro de crise econômica do país, é prestado com expectativa de continuidade; e, por fim, pode ser considerado subordinado, pelo fato de integrar-se à finalidade da empresa, bem como pelo fato dessa empresa exercer, das mais variadas formas, inegável poder de comando sobre o motorista, que de seu trabalho para o Uber depende economicamente.

Por mais que muita discussão doutrinária e jurisprudencial ainda possa ser travada sobre a natureza do trabalho prestado pelos motoristas parceiros do Uber no Brasil (e essa discussão se tem travado em nível mundial, vejam-se os exemplos trazidos da *class action* americana e da recente decisão do tribunal trabalhista londrino), o fato é que, nesse tempo de indefinição, alguma instância de defesa, individual ou coletiva, deve ser passível de ser acionada por essa classe de trabalhadores no caso de lesão a direitos fundamentais, assim previstos na Constituição Federal.

São consistentes os argumentos encontrados nas decisões citadas para o reconhecimento de relação de emprego entre motoristas e Uber. Os fundamentos encontrados levam à conclusão de uma tendência por abrigar no seio do Direito do Trabalho esses prestadores de trabalho, seja por meio de tutela legal – como ocorreu com o trabalho doméstico, por exemplo -, seja por meio de tutela judicial. Ainda que essa tendência de considerá-los empregados não frutifique no curto prazo, devemos sempre lembrar que são, acima de tudo, trabalhadores, sobre os quais o direito pátrio, por meio da Constituição Federal, lança sua proteção aos direitos e garantias constitucionalmente assegurados. Repita-se, a trabalhadores, não só a empregados.

Diante da ausência de organização de tal classe de trabalhadores - seja pela novidade do sistema de prestação de trabalho, seja pela pressão econômica e política exercida pelo próprio “candidato a empregador”, o Uber

(que, lembre-se, se autodenomina como empresa de tecnologia, sem empregados) -, afigura-se mais conveniente e eficaz uma forma de tutela coletiva de direitos, que proteja o trabalhador sem a exposição de uma lide individual, especialmente nesse momento de incerteza sobre os destinos das relações geradas pelo trabalho para o Uber.

No direito brasileiro, no entanto, ainda incipientemente organizados os motoristas do Uber, encontra-se um possível caminho a ser utilizado para a defesa de seus direitos, que se pretende melhor exercida, como se disse, de forma coletiva, tanto em termos de reparação de lesões sofridas quanto de evitação de lesões futuras. Um caminho possível, para além das decisões judiciais individuais de que se tem notícia, poderá vir a ser a ação civil pública manejada pelo Ministério Público do Trabalho, em seu papel constitucional na defesa da sociedade.

Concluindo, embora ainda não haja ainda uma sinalização da forma como o Direito do Trabalho - e o legislador, sempre um tempo mais adiante - vá enquadrar o trabalho prestado pelos motoristas “parceiros” do Uber, não se pode desconhecer que o mundo do trabalho, pelas decisões paradigmas citadas, já lança suas primeiras diretrizes: o Uber não é meramente uma empresa de tecnologia; a relação de trabalho entre motoristas e Uber pode ser considerada de emprego, caso presentes os requisitos necessários; e poderão lhes ser assegurados, nesse caso, todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de, **Contrato de Transporte de Pessoas e o Novo Código Civil**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

ALVES, Amauri Cesar, **Novo Contrato de Emprego - Parassubordinação Trabalhista**, São Paulo: LTr, 2004.

ARAUJO, Francisco Rossal de, **Direito do Trabalho e Inclusão**, in **Novos Avanços do Direito do Trabalho**, Coord. Por Luiz Alberto de Vargas e Ricardo Carvalho Fraga, São Paulo: LTr, 2011.

ARENDT, Hannah. **A Condição Humana**. 11ª ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2010.

BAGGIO, Antonio Maria. **A Redescoberta da Fraternidade na Época do “Terceiro 1789”**. In: **BAGGIO, Antonio Maria. O princípio esquecido 1**. São Paulo: Cidade Nova, 2008.

BARZOTTO, Luciane Cardoso, **Direitos Humanos e Trabalhadores**, 1ª ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

BAUMAN, Zygmunt, **Comunidade, a Busca por Segurança no Mundo Atual**, Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2003.

BEZERRA LEITE, Carlos Henrique, **Direito Processual Coletivo do Trabalho na Perspectiva dos Direitos Humanos**, São Paulo: LTr, 2015.

_____, **Ministério Público do Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112, RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA e Reclamada UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, Juiz do Trabalho Marcio Toledo Gonçalves, 13 de fevereiro de 2017.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137, ARTUR SOARES NETO e UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER

INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V, Juiz do Trabalho Filipe de Souza Sickert, 30 de janeiro de 2017.

BRUNI, Luigino, **Comunhão e as Novas Palavras em Economia**, São Paulo: Cidade Nova, 2005.

BRUNI, Luigino e ZAMAGNI, Stefano, **Economia Civil**, São Paulo: Cidade Nova, 2010.

CAMINO, Carmen, **Direito Individual do Trabalho**, 1ª ed., Porto Alegre: Síntese, 1999.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda, CASAGRANDE, Cássio Luis, e PERISSÉ, Paulo Guilherme Santos, **Ministério Público do Trabalho e Tutela Judicial Coletiva**, Brasília: ESMPU, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho, **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª ed., São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**, in SILVA, Alessandro, **Direitos Humanos: Essência do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. **Hipossuficiência e Vulnerabilidade na Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporânea**, in Revista LTr, Vol 77, nº 03, Março de 2013, São Paulo: LTr, 2013.

ECO, Umberto, **Como se faz uma Tese**, 24ª ed., São Paulo: Perspectiva, 2012.

FERRY, Luc, **A Inovação Destruidora**, Rio de Janeiro: Objetiva, 2014.

FINCATO, Denise, **Trabalho e Tecnologia - Reflexões**, in **Direito e Tecnologia - Reflexões Sociojurídicas**, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2014.

GIACOMUZZI, José Guilherme, **Táxi é serviço público? Em torno de conceitos e da esquizofrenia no direito administrativo brasileiro**, no prelo da A&C - Revista de Direito Administrativo & Constitucional, do v. 68, abr./jun. 2017.

GIDI, Antonio, **A Class Action como Instrumento de Tutela Coletiva dos Direitos**, São Paulo: RT, 2007.

GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Ed., Rio de Janeiro: Forense, 1995.

GONÇALVES, Leandro Krebs, **Direitos Fundamentais do Trabalhador Autônomo – Proteção e Regulamentação**, 2010, acessado em http://www.direitorp.usp.br/arquivos/noticias/sites_eventos/3_semana_juridica_2010/papers/Leandro_Krebs_Goncalves.pdf.

_____, **Fundo Social do Trabalhador Autônomo: Proteção e Regulamentação de Direitos Fundamentais**, São Paulo: LTr, 2017.

GRAU, Eros Roberto, **Ensaio e Discurso sobre a Aplicação/Interpretação do Direito**, 4ª Ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2006.

GRAU, Antonio Baylos, Palestra no debate “**Sindicato, Estado e Sociedade**”, em 5/9/2016, no Plenário do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, Porto Alegre/RS.

HONNETH, Axel, **El Derecho de la Libertad**, 1ª Ed., Buenos Aires: Katz, 2014.

_____, **Luta por Reconhecimento**, 2ª Ed., São Paulo: 34, 2009.

_____, **Trabalho e Reconhecimento. Tentativa de uma Redefinição**, Porto Alegre: Civitas, 2008.

LA CUEVA, Mario de, **Derecho Mexicano del Trabajo**, Tomo I, México: Editorial Porrúa, 1969.

LACERDA, Dorval, **Direito Individual do Trabalho**, Rio de Janeiro: A Noite, 1949.

MARQUES, Cláudia L. **Contratos no Código de Defesa do Consumidor: o Novo Regime das Relações Contratuais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

MARTINS FILHO, Ives Gandra, **Processo Coletivo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 1994.

MELO, Raimundo Simão de, **Ação Civil Pública na Justiça do Trabalho**, 5ª Ed, São Paulo: LTr, 2014.

MENDES, Marcus Menezes Barberino, e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende Chaves Júnior, **Subordinação Estrutural-Reticular: Uma Perspectiva sobre a Segurança Jurídica**, in Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 46, n. 76, p. 197-218, jul/dez 2007.

MORAES FILHO, Evaristo de, **O Problema do Sindicato Único no Brasil**, 2ª Ed, São Paulo: Editora Alfa-Omega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de Direito do Trabalho**, 14ª Ed., São Paulo: Saraiva, 1997.

OLEA, Manuel Alonso, **Introdução ao Direito do Trabalho**, 4ª Ed, São Paulo: LTr, 1984.

OLIVEIRA, Cíntia Machado de, e DORNELES, Leandro do Amaral D. de, **Direito do Trabalho**, 2ª Ed., Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013.

PECH, Thierry, e PADIS, Marc-Oliver, **As Multinacionais do Bem**, São Paulo: Cidade Nova, 2015.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo, **Princípios de Direito do Trabalho**, 3ª ed., São Paulo: LTr, 2000.

PFEFFER-GILLET, Alexi, **When “Disruption” Collides with Accountability: Holding Ridesharing Companies Liable for Acts of Their Drivers**, in HeinOnline, 104 Cal. L. Rev. 233 2016..

PORTO, Lorena Vasconcelos, **A Necessidade de uma Releitura Universalizante do Conceito de Subordinação**, in Revista de Direito do Trabalho, vol. 130/2008, p. 119-142, Abr-Jun 2008, DTR, 2008.

_____, **A Parassubordinação: Proteção ou Discriminação?** in *Discriminação*, coord. RENAULT, Luiz Otávio Linhares, VIANA, Marco Túlio e CANTELLI, Paula Oliveira. 2ª Ed., São Paulo, LTr, 2010.

RAMALHO, Maria do Rosario Palma, **Tratado de Direito do Trabalho**, 3ª Ed, Lisboa, Almedina, 2012.

RIFKIN, Jeremy, **Sociedade com Custo Marginal Zero**, São Paulo, M. Books, 2016.

ROHLAND, Hans von, **El camión del futuro 2025, de camionero a gestor de transporte**, in *Trabajo*, La revista de la OIT, numero especial de 2015, OIT, 2015.

ROMITA, Arion Sayão, **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**, 3ª Ed., São Paulo: LTr, 2009.

ROQUE, André Vasconcelos, **Class Actions - Ações Coletivas nos Estados Unidos: O que podemos aprender com eles?**, Salvador: Jus Podivm, 2013.

ROSS, Henry, **Ridesharing's House of Cards: O'Connor V. Uber Technologies, Inc. and the Viability of Uber's Labor Model in Washington**, in *HeinOnline*, 90 Wash. L. Ver. 1431 2015.

SAAVEDRA, Giovanni Agostini; SOBOTTKA, Emil Albert. **Introdução à teoria do reconhecimento de Axel Honneth**. Porto Alegre: Civitas, v.8, n.1, p. 9-18, 2008.

SANDEL, Michael, **Justiça**, 19ª Ed, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

_____, **O que o Dinheiro não Compra**, 7ª Ed, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SARAMAGO, José. **As Palavras de Saramago**, Organização e Seleção de AGUILÉRA, Fernando Gomez. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SARLETT, Ingo Wolfgang, **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: Uma Teoria Geral dos Direitos Fundamentais na Perspectiva Constitucional**, 10ª Ed., Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009.

SARLETT, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme; MITIDIERO, Daniel. **Curso de Direito Constitucional**, 2ª Ed., São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013

SARMENTO, Daniel. **Ordem constitucional econômica, liberdade e transporte individual de passageiros: O “caso Uber”**. Revista Brasileira de Direito Público – RBDP, Belo Horizonte, ano 13, n. 50, p. 9-39, jul./set. 2015.

SEN, Amartya. **Desenvolvimento como Liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

_____, **A Ideia de Justiça**, São Paulo: Schwarcz, 2014.

SEVERO, Valdete S., **Elementos para o Uso Transgressor do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2016

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da, HORN, Carlos Henrique, **O princípio da proteção e a regulação não-mercantil do mercado e das relações de trabalho**. São Paulo: Revista de Direito do Trabalho, ano 34, n° 132, 2008.

SINGER, Paul, e SOUZA, André Ricardo de, **A Economia Solidária no Brasil**, São Paulo: Contexto, 2000.

SMITH, Adam, **A Riqueza das Nações**, 3ª ed., São Paulo: Nova Cultural, 1988.

STURMER, Gilberto e FERNANDES, Juliano Gianechini, **A Ação Civil Pública no Processo do Trabalho**, São Paulo: LTr, 2016.

STÜRMER, Gilberto e PEREIRA, Juliana Hörlle, **Teletrabalho: Controle de Jornada e Ambiente Laboral**. Revista Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v. 30, n. 354, p. 07-37, jun/2013.

SUPIOT, Alain, **Critique du Droit du Travail**, 2ª Ed., Paris: Quadrige/PUF, 2007

TEIXEIRA, Alexandre, **De Dentro para Fora**, Porto Alegre: Arquipélago, 2015.

TORRES, Raymond, **Un Mundo Laboral en Transformación**, in **Trabajo, La revista de la OIT**, numero especial de 2015, OIT, 2015.

VIANNA, Segadas, **Instituições de Direito do Trabalho**, 16ª Ed., São Paulo: LTr, 1996.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de, **Relação de Emprego**, 3ª Ed, São Paulo: LTr, 2005.

YUNUS, Muhammad, **Um Mundo sem Pobreza**, São Paulo: Attica, 2010.

<http://exame.abril.com.br/tecnologia/caminhao-autonomo-da-uber-faz-1a-entrega-45-mil-latas-de-cerveja/> (acesso em 1 de novembro de 2016).

<http://exame.abril.com.br/negocios/motoristas-do-uber-e-lyft-discriminam-negros-diz-estudo/> (acesso em 10 de novembro de 2016).

<http://jota.info/decisao-reino-unido-sobre-os-motoristas-da-uber-o-que-temos-aprender-com-ela> (acesso em 3 de novembro de 2016).

<https://hbr.org/2014/12/understanding-new-power> (acesso em 26 de outubro de 2016).

http://www.mascaro.com.br/boletim/novembro_2015_edicao_191/os_sentidos_do_conceito_relacao_de_trabalho.html (acessos em 02 de novembro de 2016).

<http://www.cand.uscourts.gov/EMC/OConnorvUberTechnologies> (acesso em 12 de outubro de 2016).

<http://www.uberlitigation.com> (acesso em 12 de outubro de 2016).

<https://newsroom.uber.com/growing-and-growing-up> (acesso em 12 de outubro de 2016).

<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-farrar-v-uber-reasons-20161028.pdf> (acesso em 02 de novembro de 2016).

<http://www.businessinsider.com/uber-drivers-say-theyre-making-less-than-minimum-wage-2014-10> (acesso em 10 de novembro de 2016).

<http://www.uber.com> (acesso em 10 de novembro de 2016).

<https://portal.mpt.mp.br> (acesso em 02 de dezembro de 2016).

<http://www.sul21.com.br/jornal/motoristas-do-uber-criam-sindicato-no-pernambuco-e-se-filiam-a-cut/> (acesso de 8 de janeiro de 2017).

**ANEXO A – Sentença proferida no processo trabalhista nº
0011863-62.2016.5.03.0137**

Processo n.º 0011863-62.2016.5.03.0137

Reclamante: ARTUR SOARES NETO

Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER
INTERNATIONAL

B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

Dispensado o relatório, nos termos do art. 852-I, caput, da CLT, por tratar-se de procedimento sumaríssimo.

II - FUNDAMENTAÇÃO

QUESTÃO DE ORDEM - SEGREDO DE JUSTIÇA

As reclamadas requerem a atribuição de segredo de justiça ao processo. Argumentam que foram anexados documentos com informações confidenciais referentes ao fluxo de informações pela internet. Saliendam que as questões debatidas representam segredo de negócio e podem causar prejuízo irreparável à imagem e patrimônio de todas elas.

Os argumentos relativos ao segredo de negócio e à proteção da imagem e do patrimônio das reclamadas não são hábeis a ensejar o deferimento do segredo de justiça, por falta de adequação às hipóteses previstas no art. 189 do CPC. Além disso, os documentos colacionados ao processo não revelam segredo de negócio da Uber, não havendo as reclamadas indicado, de maneira específica, sequer um documento que veicule informação protegida pelo segredo de negócio. Outrossim, a simples circunstância de tramitar reclamação trabalhista em desfavor das reclamadas não ofende a imagem e o patrimônio delas. Não fosse assim, deveria ser atribuído o segredo de justiça a todos os processos

que tramitam perante este Especializada, porque todas as reclamadas poderiam invocar o mesmo argumento de ofensa às respectivas imagens.

Por outro lado, constata-se que realmente foram anexados documentos protegidos pela inviolabilidade prevista no art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014 (marco civil da internet).

Com efeito, os documentos de ID ea857aa a ID cbea3e0, denominados de "relatórios de viagens", e ID 4179cc9, intitulado "fraude código promocional", bem como a defesa (ID 011f4f7) consignam informações relativas a usuários da plataforma da Uber, incluindo, em seu conjunto, nome completo, bem como horário e frequência das viagens realizadas. Esses documentos são protegidos pela inviolabilidade a que se refere o art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014, porque contém informações relativas ao fluxo de comunicações pela internet, já que o aplicativo da Uber é acessado via internet.

Entretanto, considerando-se o princípio da publicidade que rege a relação jurídica processual, impõe-se modular o segredo de justiça ora atribuído, de modo a abranger apenas os documentos de ID ea857aa a ID cbea3e0 e de ID 4179cc9, bem assim a defesa de ID 011f4f7, porque os demais documentos não se inserem nas exceções previstas no art. 7º, II e III, da Lei n. 12.965/2014 e no art. 189, III, do CPC, além de não haver constado, na ata da audiência realizada, o nome completo de nenhum usuário da Uber, tampouco informações de usuários que sejam protegidas pelos mencionados dispositivos legais.

Assim, defiro, em parte, o requerimento de atribuição de segredo de justiça, para alcançar apenas os documentos de ID ea857aa a ID cbea3e0 e de ID 4179cc9, bem assim a defesa de ID 011f4f7, devendo a Secretaria da Vara atribuir sigilo a esses documentos por meio do sistema do PJE, dando visibilidade deles apenas às partes e aos respectivos procuradores, diante dos princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, e liberando a

visibilidade dos demais documentos e desta sentença, por força do princípio da publicidade.

PRELIMINAR DE INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

As reclamadas argumentam que o reclamante e a Uber do Brasil mantiveram relação jurídica de natureza estritamente comercial. Suscitam, assim, a preliminar de incompetência da Justiça do Trabalho para o processamento e julgamento do feito.

Sem razão.

Segundo o artigo art. 114, I e IX, da Constituição da República, com a redação dada pela Emenda Constitucional n. 45/2004, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar as ações oriundas da relação de trabalho.

No caso, o reclamante pretende o reconhecimento da existência de vínculo de emprego entre ele e a Uber do Brasil, com o consequente deferimento das verbas trabalhistas descritas na petição inicial.

Ora, pretendendo o autor justamente o reconhecimento de relação de emprego, afigura-se competente esta Justiça Especializada para processar e julgar a demanda, nos exatos termos do art. 114, I, da Constituição da República.

Declarar se a relação jurídica estabelecida entre as partes possui natureza empregatícia ou meramente comercial consubstancia matéria afeta ao mérito da demanda.

Rejeito.

PRELIMINARES DE INÉPCIA DA PETIÇÃO INICIAL

As reclamadas aduzem preliminares de inépcia da petição inicial. Argumentam que os pedidos indicados nos itens 116 e 121 da petição inicial, por conterem os termos "etc" e "todas as verbas devidas", são imprecisos. Salientam que o requerimento de expedição de ofícios não se correlaciona com nenhuma causa de pedir.

Sem razão.

Com efeito, a petição inicial traz a exposição dos fatos e os pedidos logicamente decorrentes dessa exposição, havendo sido observados, portanto, os requisitos a que alude o art. 840, § 1º, da CLT.

Não é demais mencionar que o processo do trabalho é regido pelo princípio da simplicidade, razão pela qual a confecção da petição inicial dispensa formalidades excessivas.

Os termos "etc" e "todas as verbas devidas" realmente constaram das causas de pedir deduzidas nos itens 116 e 121 da petição inicial, mas não do rol dos pedidos consignados no item 161 da referida peça processual, do que se infere que os pleitos formulados foram devidamente especificados ao término da petição inicial, não havendo pedidos genéricos ou imprecisos.

Por sua vez, o requerimento de expedição de ofícios se fundamenta nas supostas irregularidades trabalhistas narradas no decorrer da petição inicial. Assim, houve a correta dedução da respectiva causa de pedir.

Desse modo, rejeito as preliminares de inépcia.

PRELIMINAR DE INADEQUAÇÃO DO RITO ELEITO - REQUERIMENTO DE CONVERSÃO DO PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO EM PROCEDIMENTO ORDINÁRIO

As reclamadas arguem a preliminar de inadequação do rito eleito, afirmando que, em decorrência da complexidade da demanda, o processo deveria tramitar sob o rito ordinário, não sob o rito sumaríssimo. Pretendem, assim, a extinção do processo sem resolução do mérito ou, sucessivamente, a conversão do rito sumaríssimo em ordinário.

Sem razão.

Ao contrário do aduzido pelas reclamadas, verifica-se, pela análise do rol de pedidos, que todos os pleitos são certos e determinados, havendo-lhes sido atribuído o valor correspondente. Assim, foi cumprido o requisito previsto no art. 852-B, inciso I, da CLT.

Ademais, o valor atribuído à causa é inferior a quarenta salários mínimos.

É o quanto basta para que o processo tramite sob o rito sumaríssimo, porque a legislação não faz a exigência de que a demanda não seja complexa para que tramite sob esse rito. Ora, não cabe a este Juízo criar critério não previsto em lei para definir o rito sob o qual a demanda tramitará. Quando muito, pode adaptar o rito para que não se verifiquem prejuízos processuais irreversíveis à parte, como na hipótese em que, diante da complexidade da demanda, se admite a oitiva de número maior de testemunhas do que o legalmente previsto para determinado rito, sempre de maneira fundamentada.

Se não bastasse, a alegada incompatibilidade do rito sumaríssimo com o presente feito não se verificou quando da instrução processual. De fato, sequer surgiu a necessidade de produção de prova pericial, aventada em defesa como elemento inviabilizador do trâmite sob o rito sumaríssimo, tampouco requereram as reclamadas a oitiva de mais de duas testemunhas. Pelo contrário, a ata da audiência revela que foi possibilitada às partes a mais ampla dilação probatória, inclusive havendo se encerrado a instrução processual apenas porque as próprias partes assim requereram.

Quanto a eventuais recursos, as partes poderão utilizar-se de todos aqueles cabíveis segundo a legislação processual, incumbindo ao órgão jurisdicional competente admiti-los ou não, conforme os requisitos legais estejam preenchidos ou não.

Ante o exposto, rejeito a preliminar de extinção do processo por inadequação do rito eleito e indefiro o requerimento de conversão do rito sumaríssimo em ordinário, mantendo a decisão já proferida na ata da audiência (ID 41a19ba, p. 2).

PRELIMINAR DE ILEGITIMIDADE PASSIVA DA SEGUNDA E DA TERCEIRA RECLAMADAS

As reclamadas suscitam a preliminar de ilegitimidade passiva da Uber International B.V. e da Uber International Holding B.V., afirmando que o

reclamante mantém relação jurídica apenas com a primeira reclamada, Uber do Brasil.

A legitimidade passiva ad causam (para a causa) consiste na pertinência subjetiva da ação e deve ser analisada in status assertionis (em abstrato), ou seja, a partir das alegações consignadas na própria petição inicial.

Na espécie, em relação à segunda e à terceira reclamadas, a legitimidade passiva decorre da circunstância de elas terem sido indicadas, na petição inicial, como integrantes do mesmo grupo econômico do qual a primeira reclamada faz parte, havendo sido deduzida, inclusive, pretensão de desconsideração da personalidade jurídica da Uber do Brasil Tecnologia Ltda.

A caracterização ou não do grupo econômico e o deferimento ou não da desconsideração da personalidade jurídica da primeira reclamada consubstanciam matérias referentes ao mérito da demanda.

Afasto.

REQUERIMENTO DE EXCLUSÃO DE DOCUMENTOS ANEXADOS PELO RECLAMANTE

As reclamadas requerem a exclusão dos documentos anexados pelo reclamante nos IDs e022e48, d4f149b e 49b834d, afirmando que se referem a motoristas parceiros que atuam na cidade de São Paulo, não em Belo Horizonte.

Entretanto, o argumento das reclamadas não se refere a qualquer irregularidade formal dos documentos anexados pelo autor, mas sim ao valor probante que a eles se pode atribuir.

Portanto, não é o caso de exclusão dos documentos, mas sim de valoração adequada da prova, o que versa, na verdade, sobre o mérito da demanda.

Indefiro, portanto, o requerimento de exclusão dos documentos de IDs e022e48, d4f149b e 49b834d.

DA RELAÇÃO JURÍDICA HAVIDA ENTRE AS PARTES - DAS VERBAS POSTULADAS

O reclamante aduz que, após aprovação em processo seletivo, iniciou, em 01-06-2016, as atividades como motorista da Uber do Brasil, havendo sido imotivadamente dispensado em 21-11-2016, sem o recebimento de nenhuma verba trabalhista. Alega que chegou a realizar jornadas de trabalho de dez a onze horas por dia, em horários variados, de acordo com a demanda por clientes, especialmente no horário noturno. Salaria que, de segunda a quinta-feira, trabalhava aproximadamente das 15/16h às 22/23h e, de sexta-feira a domingo, das 15/16h às 02/03h. Afirma que recebia semanalmente o valor médio de R\$504,42. Ressalta que, ao longo do período em que atuou como motorista da Uber do Brasil, percebeu que "não detém toda a autonomia para o exercício da atividade" e que "o sistema implantado não permitirá jamais uma remuneração justa pelo extenuante trabalho" (ID b2e1d2e, p. 4). Argumenta que a Uber, por meio do seu aplicativo, controla o serviço de transporte efetuado entre os motoristas e os passageiros, fixa a tarifa pelo serviço, recebe o valor pago pelo cliente e realiza semanalmente o repasse das quantias recebidas dos clientes para o motorista contratado, retendo 25% ou 30% desse valor. Menciona decisões estrangeiras. Pretende, assim, o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Pugna pelo deferimento das seguintes verbas trabalhistas: multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; horas extraordinárias; verba prevista no art. 71, § 4º, da CLT, por não observância ao intervalo intrajornada; adicional noturno e horas extras em virtude do instituto da redução da hora noturna; remuneração dos domingos e feriados trabalhados, na forma da lei; férias proporcionais acrescidas do terço; indenização por danos morais, no valor de R\$1.000,00, por ausência de ponto de apoio com sanitários e local para refeições; aviso prévio indenizado; 13º salário proporcional; depósitos do FGTS acrescidos da multa rescisória de 40%; auxílio alimentação e cesta básica, de acordo com a norma coletiva de trabalho da categoria.

As reclamadas contestam as alegações iniciais. Afirmam que não prestam serviços de transporte, não funcionam como transportadoras, nem operam como agente para o transporte de passageiro. Aduzem que o reclamante não

lhes prestou serviços, tratando-se de usuário da plataforma disponibilizada por elas. Salientam que os motoristas não lhes são subordinados, tratando-se de profissionais autônomos, sem nenhuma exclusividade. Argumentam que elas prestam serviço aos motoristas, consistente em, por meio de uma plataforma digital, incrementar a capacidade de eles angariarem passageiros. Salientam que o reclamante dirigia quando quisesse e que a única exigência para a manutenção da parceria com elas seria "a constante promoção de experiências positivas para os usuários" (ID 011f4f7, p. 18). Alegam que, após o envio da documentação solicitada, o reclamante foi acolhido como motorista parceiro, havendo aceitado livremente as condições que lhe foram oferecidas para a utilização da plataforma Uber. Salientam que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração por parte das reclamadas e que foi ele quem as remunerou pela utilização do aplicativo. Asseveram que o autor tinha "completa autonomia para o estabelecimento dos dias e horários nos quais pretendia se conectar ao aplicativo para atender os usuários da Uber que buscam o serviço de transporte individual privado" (ID 011f4f7, p. 18). Aduzem que não houve vício do consentimento no contrato pactuado entre as partes. Contestam, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugnam pela total improcedência dos pedidos iniciais.

Pois bem.

Segundo se infere dos arts. 2º e 3º da CLT, os pressupostos para a caracterização da relação de emprego são a pessoalidade, a subordinação jurídica, a onerosidade e a não eventualidade na prestação dos serviços. Apenas o somatório de todos esses pressupostos tem por consequência a caracterização do vínculo de emprego.

No caso, o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante para com as reclamadas, o que inviabiliza o pretendido reconhecimento do vínculo empregatício.

De fato, a subordinação jurídica consiste "na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços"

(DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 311). Ou seja, a subordinação jurídica se refere ao dever que o empregado tem de acatar as ordens dadas pelo empregador no que diz respeito ao modo da prestação dos serviços. Não se confunde com a subordinação jurídica a mera existência de obrigações contratuais entre as partes - o que é comum em todo tipo de contrato -, sendo, na verdade, fundamental que o próprio modo da prestação de serviços seja dirigido pela outra parte para que esteja configurada a subordinação a que se refere o art. 3º, caput, da CLT.

Na espécie, o depoimento pessoal do próprio reclamante revela, em vários trechos, a ausência da aludida subordinação jurídica, já que as reclamadas não lhe davam ordens, nem lhe dirigiam determinações.

Logo no início do depoimento, o autor revelou que, em vídeo que lhe foi exibido pela Uber do Brasil, no procedimento de contratação entre as partes, ficou claro que havia modos de comportamento recomendáveis para com o cliente, mas não obrigatórios. Esses modos de comportamento, entretanto, lhe ajudariam a obter avaliação positiva por parte do cliente. Eis o mencionado trecho do depoimento do autor:

(...) que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor; (...) (ID 41a19ba, p. 2, destaquei).

Além disso, o autor, no depoimento pessoal, elucidou que ninguém da Uber lhe disse que sofreria punição em caso de não atendimento das recomendações: "(...) que ninguém da Uber disse ao reclamante que sofreria punição de ser

desligado da plataforma caso não atendesse ao padrão; (...)" (ID 41a19ba, p. 2).

O reclamante, ainda, salientou que tinha ampla liberdade com relação a horários de utilização do aplicativo, afirmando que poderia utilizá-lo em qualquer horário e quantas vezes quisesse por semana, não havendo nenhuma determinação da Uber quanto a horário de trabalho, sequer tendo de informar à Uber os momentos em que ligaria ou desligaria o aplicativo:

(...) que a Uber deu liberdade para o depoente utilizar o aplicativo em qualquer horário; que poderia prestar o serviço em qualquer horário e quantas vezes por semana quisesse; que a Uber não determinava horário de trabalho; (...) que não tinha que comunicar haver ligado ou desligado o aplicativo; (...) (ID 41a19ba, pp. 2-3).

Tanto não havia regras quanto aos horários de utilização do aplicativo, que o reclamante afirmou haver saído de férias, durante determinado período, sem sequer haver a necessidade de prestar informação às reclamadas a respeito: "(...) que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; (...)" (ID 41a19ba, p. 3).

Os itinerários das corridas também não eram determinadas pelas reclamadas, seguindo-se, a princípio, o itinerário solicitado pelo cliente ou, alternativamente, os sugeridos no Waze ou no GPS: "(...) que o itinerário da viagem é definido pelo cliente; que se este não souber o itinerário, é definido pelo WAZE ou GPS, vinculados ao aplicativo da Uber; (...)" (ID 41a19ba, p. 3).

Corroborando a inexistência de subordinação jurídica, a testemunha Daniel Botelho Mandil salientou que o motorista parceiro pode inclusive recusar-se a atender chamadas feitas por usuários do aplicativo:

(...) que se o motorista recusar seguidamente, dentro da mesma hora, mais de 3 viagens, o aplicativo retira automaticamente, durante um a dois minutos, o motorista de online, que durante este tempo passa a ficar offline; que o intuito é evitar que um dos motoristas fique com o aplicativo ligado, recebendo

chamadas, sem estar efetivamente no automóvel, como, por exemplo, dormindo; (...) (ID 41a19ba, p. 5)

O depoimento da testemunha Norival Oliveira Silva também corrobora a inexistência de subordinação jurídica ao relatar a ausência de exclusividade, a inexistência de determinação de itinerário pela Uber e a total ausência de controle de jornada de trabalho:

(...) que o depoente é cadastrado na Uber, CABIFY, MUP motoristas, VIRTUS motoristas, EASY DRIVER, GET NINJAS e outros, não havendo vedação por parte da Uber a que o motorista cadastrado outras formas de intermediação concorrentes; (...); que a Uber não controla o itinerário feito pelos motoristas durante a corrida, utilizando sistema de GPS apenas para calcular previamente o deslocamento e o valor da corrida; que a Uber tem controle do horário de início e término de cada corrida; que nunca teve horário fixo na utilização da intermediação feita pela Uber; (...) (ID 41a19ba, p. 4)

Os documentos colacionados com a petição inicial não revelam ordens ou determinações das reclamadas quanto ao modo pelo qual o motorista deveria desempenhar o seu trabalho, mas meras recomendações e, por vezes, incentivos ao motorista. A propósito, os documentos de IDs d4f149b, e022e48 e 49b834d consubstanciam meros incentivos para que o motorista continuasse a dirigir, a fim de aumentar a sua renda, bem assim feedbacks (retornos) quanto à taxa de aceitação do motorista pelos clientes. Os documentos de ID cfbdfb8 consignam sugestões de quando ficar online ou offline, de como buscar os passageiros, de como chegar ao destino de um passageiro, de como manter os veículos arrumados e limpos e de como melhorar as avaliações, bem como instruções de como utilizar o aplicativo.

A eventual classificação dos motoristas em bronze, prata e ouro para fins de acesso a determinadas vantagens decorrentes, por exemplo, de convênios mantidos pela Uber com postos de gasolina, não configura a existência de plano de carreira ou de subordinação jurídica, mas sim a concessão de incentivos para que o motorista permaneça ativo na plataforma.

Poder-se-ia argumentar que as sugestões e incentivos camuflariam verdadeiras ordens e determinações. Entretanto, eventual argumento nesse sentido perde sua força quando se constata que o próprio reclamante, em depoimento pessoal, revelou que, na sua concepção, se tratava, de fato, de incentivos:

(...) que já ficou desligado da plataforma por alguns dias e não recebeu punição, mas apenas notificação para retornar à atividade, para melhorar a renda, o que acha que era até um incentivo; que ficou fora da plataforma porque saiu de férias alguns dias, não havendo tido que informar ninguém da Uber quando saiu de férias; que também já recebeu notificação de incentivo para indicar motorista para se cadastrar na Uber, sendo que após a indicação e após o motorista fazer 25 viagens, recebeu R\$ 100,00 por meio de depósito em conta; (...) (ID 41a19ba, p. 3)

Não é demais mencionar que, via de regra, as relações contratuais estabelecem obrigações para ambas as partes. A mera existência de obrigações a serem seguidas pelo autor, como adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro, não caracteriza a subordinação jurídica, a qual, conforme acima salientado, demanda a existência de ingerências significativas no modo da prestação dos serviços, o que, no caso, não havia, segundo se infere dos trechos acima transcritos do depoimento pessoal do próprio reclamante.

Neste contexto, também não configura a existência de subordinação jurídica a necessidade de que o motorista parceiro seja bem avaliado para permanecer como ativo na plataforma, porquanto as reclamadas não têm nenhum ingerência na avaliação por parte dos usuários do sistema, tratando-se de um risco assumido por ambas as partes contratantes.

Na verdade, a reforçar a ausência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas, há a assunção dos custos e riscos pelo próprio autor da atividade que desenvolvia como motorista, porquanto ele mesmo procurou adequar-se à seleção de carros da Uber e às exigências desta quanto a

exames junto ao Detran e quanto ao seguro passageiro. A propósito, vejam-se os seguintes trechos do depoimento do reclamante:

(...) que fez um investimento no carro de cerca de 25 mil reais para cadastrar-se na Uber, já que a Uber tinha uma seleção de carros e o do reclamante não as atendia à época; (...) que quem arcou com os custos do exame no Detran e com o seguro passageiro foi o próprio depoente; (...) que quem arcava com os custos de combustível, DPVAT e manutenção do veículo era o reclamante; (...) (ID 41a19ba, pp. 2-3)

Embora a exclusividade não seja elemento distintivo do vínculo de emprego em comparação com a prestação autônoma de serviços, serve, na espécie, para reforçar a ausência da subordinação jurídica, porquanto revela que as reclamadas não impediam que o reclamante utilizasse outros aplicativos ou que fizesse corridas sem vinculação com o aplicativo da Uber. Quanto ao aspecto, o reclamante informou o seguinte no depoimento pessoal: "(...) que poderia desenvolver outra atividade remunerada mesmo sendo motorista da Uber, não havendo exclusividade; (...)" (ID 41a19ba, p. 3).

Também não gera ingerência no modo pelo qual o reclamante prestava o serviço de motorista a existência de tabela de preços, posto que apenas haveria a obrigatoriedade de sua utilização caso o autor pretendesse valer-se do aplicativo da Uber, não havendo, como visto, regra de exclusividade. Além disso, a existência de tabela de preços, por si só, não implica a existência de subordinação jurídica do reclamante para com as reclamadas. A propósito, em contratos de representação comercial, é comum fixar-se que o representante comercial autônomo não possa alterar os preços tabelados pela representada, não se transmudando a representação comercial autônoma, só por isso, em relação de emprego.

Ao contrário do aduzido pelo autor na petição inicial e na impugnação à defesa, não houve sua participação em processo seletivo para contratação, mas sim procedimento no qual o autor forneceu documentos, apresentou CNH na qual constava o exercício de atividade remunerada de motorista e assistiu a alguns vídeos sobre o funcionamento do aplicativo e as formas mais recomendadas de

tratar os clientes, a fim de obter boas avaliações por parte deles. A propósito, o seguinte trecho do seu depoimento pessoal:

(...) que estava desempregado e precisava de uma renda extra; que viu na internet, não se recordando do site em que estava a informação, a oportunidade de negócio para ter renda extra de até R\$ 250,00 por dia, em caso de ser um motorista vinculado a Uber; que então fez o seu cadastro no site da Uber, após haver clicado em um ícone que dava acesso a uma página de cadastro, a qual foi preenchida pelo reclamante; que após o preenchimento do cadastro, foi redirecionado a uma página inicial com todas as informações do reclamante, na qual havia a informação relativa a todos os documentos necessários para tornar-se um cadastrado ativo; por exemplo, teve que fazer um exame psicotécnico junto ao Detran para acrescentar atividade remunerada na CNH; que além disso tinha que ter um seguro de passageiro; que também teve que fazer uma vídeo-aula de 10 a 12 minutos dentro da sua própria página junto a Uber; que se não assistisse à vídeo-aula, não teria como dar o próximo passo na página da Uber; que também teve que comparecer a um escritório da Uber no Edifício João Pinheiro, na Rua João Pinheiro, em Belo Horizonte; que foi a esse escritório para atualizar os dados relativos à CNH, na qual já havia sido inserida a "atividade remunerada"; que neste escritório, em conjunto com outros candidatos a Uber e motoristas Uber, assistiu a algumas aulas de como deveria se comportar como motorista; que foram cerca de 3 vídeos de 5 a 10 minutos cada; que os vídeos eram muito semelhantes ao já visualizado na Internet; o vídeo da Internet mostrou mais sobre a Uber e as tecnologias e os produtos da Uber, como Uber X, Uber Black; que os vídeos do escritório exibiram modos de comportamento com o cliente, deixando claro que não se tratavam de regras obrigatórias, mas que, para que o reclamante obtivesse uma boa pontuação e permanecesse ativo, era recomendado seguir as instruções, como estar bem trajado, descer do carro e abrir a porta para o passageiro, manter o carro limpo, bem regularizado, com água, balas e doces e o que pudesse acrescentar, tudo isso para que os clientes fizessem uma boa avaliação do serviço prestado pelo autor; (...) (ID 41a19ba, p. 2)

Também sob a perspectiva da subordinação estrutural, não vejo como caracterizar a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber do Brasil.

Com efeito, a subordinação estrutural se caracteriza pela inserção do trabalhador na dinâmica de funcionamento do tomador dos serviços, conformando-se a essa estrutura, ainda que não receba ordens diretas.

De fato, segundo se infere do contrato social da primeira reclamada (ID f6bc8f1), o seu objeto não consiste na realização de transporte de passageiros, mas principalmente no fornecimento de serviços de tecnologia.

Além disso, no contrato celebrado entre o motorista e a Uber do Brasil, fica evidenciado que esta fornece serviços de tecnologia, não serviços de transporte, não atuando como empresa de transporte, nem operando como agente para o transporte de passageiros (ID 50dfe27).

O depoimento da segunda testemunha ouvida reforça que, de fato, a Uber do Brasil funciona como uma plataforma digital de economia partilhada, cujo objetivo é interligar os motoristas parceiros aos usuários que necessitam de atendimento de motorista:

(...) que é funcionário da Uber, com CTPS anotada, sendo gerente de operações e logística; que o sistema da Uber consiste em uma plataforma de economia compartilhada, o que significa que é utilizada por clientes que querem pedir uma corrida e também pelos motoristas com cadastros ativos; que são dois aplicativos separados, um para os motoristas parceiros e um para os usuários; que o usuário pede a corrida de um lado e do outro lado, o motorista recebe a solicitação de corrida, aceitando-a ou não; (...) (ID 41a19ba, p. 4)

Portanto, não se constituindo as reclamadas como empresas de transporte de passageiros, mas como de fornecimento de serviços de tecnologias, não vejo como afirmar que o autor estivesse inserido, como empregado, na estrutura empresarial, sob a ótica da subordinação estrutural.

Por fim, a Lei n. 13.103/2015 não possui previsão de que todos aqueles que exerçam a atividade de motorista sejam considerados empregados. Pelo contrário, admite a coexistência de motoristas autônomos e de motoristas empregados.

Ante todo o exposto, com todo o respeito a entendimentos em sentido contrário, a análise conjunta da prova documental e da prova oral revela a inexistência da subordinação jurídica a que se refere o art. 3º, caput, da CLT, razão pela qual julgo improcedente o pleito de reconhecimento de vínculo de emprego entre o autor e as reclamadas.

Por consectário, julgo improcedentes os pleitos deduzidos nos itens "a" a "q" do rol, posto dependentes do reconhecimento da relação de emprego, inclusive o atinente à indenização por danos morais, porque, não sendo as reclamadas empregadoras, não possuem o dever de manter as condições de trabalho indicadas no item "h" do rol.

Prejudicado o pleito de responsabilização solidária das reclamadas pela caracterização de grupo econômico, porque, embora realmente a formação de grupo econômico esteja demonstrada pelo contrato social de ID f6bc8f1, segundo o qual as duas últimas reclamadas são as únicas sócias da Uber do Brasil Tecnologia Ltda., não houve o deferimento de nenhuma verba trabalhista.

JUSTIÇA GRATUITA

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita, uma vez que, para tanto, basta a declaração de hipossuficiência financeira (ID 3a95e2b), cuja presunção de veracidade não foi afastada pelas reclamadas, ficando, assim, indeferida a impugnação levantada a respeito. Inteligência do art. 790, § 3º, da CLT.

III - DISPOSITIVO

Ante todo o exposto, nos autos da presente reclamação trabalhista, ajuizada por ARTUR SOARES NETO em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., UBER INTERNATIONAL B.V. e UBER INTERNATIONAL HOLDING B.V.,

IMPROCEDENTES os pedidos deduzidos.

REJEITO as preliminares e JULGO

Defiro ao reclamante o benefício da justiça gratuita.

Custas pelo autor, no montante de 2% sobre o valor atribuído à causa, das quais, todavia, fica ISENTO, por ser beneficiário da justiça gratuita.

Intimem-se as partes.

Belo Horizonte, 30 de janeiro de 2017.

FILIPPE DE SOUZA SICKERT

JUIZ DO TRABALHO SUBSTITUTO

ANEXO B – Sentença proferida no processo trabalhista nº

0011359-34.2016.5.03.0112

AUTOR: RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA

RÉU: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.

PODER JUDICIÁRIO 33ª VARA DO TRABALHO DE BELO HORIZONTE-MG

Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112

Em 13 de fevereiro de 2017, às 17h00min, o Exmo. Juiz do Trabalho Titular da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES, procedeu ao JULGAMENTO da Reclamação Trabalhista ajuizada por RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA..

1. RELATÓRIO

RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA ajuizou ação trabalhista em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, aduzindo, em suma, que foi contratado pela ré em 20 de fevereiro de 2015 para trabalhar na função de motorista, transportando passageiros na cidade de Belo Horizonte/MG; que foi dispensado de forma unilateral e abusiva em 18 de dezembro de 2015, sem receber as verbas trabalhistas a que tem direito; que recebia salário-produção entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00; que trabalhou, em média, duas horas diárias em sobrejornada durante todo contrato de trabalho; que laborou em período noturno sem o pagamento de adicional; que trabalhou em feriados sem que houvesse compensação ou pagamento em dobro; que não recebeu as verbas rescisórias; que devem ser aplicadas à ré as multas do art. 467 e 477, §8º da CLT; que faz jus ao reembolso de despesas para a realização do trabalho; que faz jus à indenização por dano moral sofrido em virtude de dispensa arbitrária. Diante dessas alegações, deduz os pedidos e os requerimentos de id d9ea4a8 - pág. 12 a pág.15. Atribui à causa o valor de R\$50.000,00. Junta procuração (id 646486f), declaração de hipossuficiência (id 36e81d7) e documentos (id 3937e7b a 3d4cd0f).

Em audiência inaugural, foi rejeitada a primeira tentativa conciliatória (id 019a330).

Defesa escrita da reclamada (id d27b239) em que argui preliminares de incompetência absoluta da justiça do trabalho e inépcia da petição inicial e requer a tramitação do feito em segredo de justiça. No mérito, contesta os pleitos exordiais, sob o argumento de inexistência de vínculo de emprego entre as partes. Pugna pela total improcedência dos pedidos iniciais. Alega inexistência de pessoalidade, ausência de exclusividade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Rebate os pedidos de indenização por danos

morais e de reembolso de despesas. Requer a condenação do autor por litigância de má-fé. Colaciona documentos (id 4d7c491 a id 8a79167) e mídia em CD contendo gravações.

Despacho publicado em 03 de outubro de 2016 indeferindo o pedido de decretação de segredo de justiça (id 2bd97f0).

Impugnação aos documentos e à defesa (id 8060f5a).

Audiência em continuidade (id fccbdc2) adiada em virtude de expedição de ofícios ao Ministério Público do Trabalho para remessa de cópia de procedimentos administrativos acerca da matéria debatida nos autos.

Ofício da PRT da 1ª Região com cópia do Inquérito Civil nº 004552.2016.01.000/6 juntada aos autos (id 3e961c3 e id fd23d92).

Na audiência de instrução, procedeu-se ao depoimento pessoal do autor e oitiva de duas testemunhas (id 34c8e7b).

As partes declararam que não tinham outras provas a produzir, encerrando-se a instrução do feito.

Razões finais escritas apresentadas pela ré (id 642b61d). Foi rejeitada a última tentativa conciliatória.

É o relatório.

2. FUNDAMENTOS

2.1 Preliminar suscitada de incompetência absoluta da Justiça do Trabalho

A reclamada requer seja declarada a incompetência da Justiça do Trabalho ao argumento de que não há qualquer relação de trabalho entre ela e o reclamante. Aduz que a relação mantida entre as partes é de natureza civil, consubstanciada na contratação do uso do aplicativo Uber.

A determinação da competência material da Justiça do Trabalho é fixada em decorrência da causa de pedir e do pedido formulados na peça de ingresso. Assim, se o reclamante assevera que a relação material é regida pela CLT e formula pedidos de natureza trabalhista, a Justiça do Trabalho é competente

para apreciar o feito nos termos do art. 114, I e X, da Constituição da República.

Rejeito.

2.2 Preliminar suscitada de ofício de Incompetência material da Justiça do Trabalho

Suscito, de ofício, preliminar de incompetência material da Justiça do Trabalho para apreciar o pedido de letra "g" da petição inicial.

É que, embora este juízo tenha entendimento em sentido contrário, a jurisprudência cristalizou-se no sentido de que "a competência da Justiça do Trabalho, quanto à execução das contribuições previdenciárias, limita-se às sentenças condenatórias em pecúnia que proferir e sobre os valores objeto do acordo homologado que integrem o salário de contribuição." (Súmula 368, I, do C.TST)

Na mesma direção, o Supremo Tribunal Federal editou Súmula Vinculante disciplinando a matéria, nos seguintes termos:

SÚMULA VINCULANTE 53 - A competência da Justiça do Trabalho prevista no art. 114, VIII, da Constituição Federal alcança a execução de ofício das contribuições previdenciárias relativas ao objeto da condenação constante das sentenças que proferir e acordos por ela homologados.

Sendo assim, curvando-me ao posicionamento vinculante supra, julgo extinto o processo, sem resolução de mérito, por incompetência *ex ratione materiae* relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos arts. 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT.

2.3 Preliminar suscitada de inépcia da petição inicial

Pugna a reclamada pelo acolhimento da preliminar de inépcia dos pedidos de horas extras, adicional noturno e pagamento de feriados em dobro. Afirma que tais pedidos, além de não possuírem causa de pedir, são genéricos e aleatórios.

A petição inicial só é inepta quando possuir defeitos, de tal monta, que tornem impossível o exercício do contraditório, dificultando o julgamento da causa pelo seu mérito.

Ora, além de ter observado os requisitos legais constantes do art. 840, parágrafo 1º, da CLT e 319, do CPC 2015, a peça vestibular possibilitou o exercício do direito de defesa e do contraditório pela parte adversária. Ademais é oportuno lembrar que o processo do trabalho é regido pelos princípios da simplicidade e informalidade.

Quanto aos pedidos de pagamento de hora extra e de adicional noturno, os requisitos previstos no art. 319, II, do CPC 2015, foram preenchidos com a simples indicação de trabalho em período noturno e realização de duas horas extras diárias. De igual modo, sendo possível a determinação em sentença do número de feriados trabalhados sem a devida compensação ou pagamento, não há se falar em pedido genérico e aleatório.

Dessa forma, os pedidos não são ineptos, não tendo sido verificada nenhuma das hipóteses elencadas no parágrafo primeiro do art. 330, do CPC 2015.

Rejeito.

2.4 Protestos registrados pela ré em virtude do indeferimento do requerimento de decretação de sigredo de justiça

A reclamada requer que o presente feito tramite sob sigredo de justiça porque, em seu dizer, as questões debatidas nos autos representam sigredo de negócio e envolvem o fluxo de informações pela internet, as quais são classificadas como sigilosas e confidenciais pelo marco civil da internet (arts. 7º, I e II e 23 da Lei 12.965/14).

Sem razão.

Os detalhes do negócio promovido pela ré contidos nos documentos colacionados ao autos não se inserem em nenhuma das hipóteses descritas no art. 189 do CPC 2015, não se sobrepondo à regra geral da publicidade dos atos que regem o processo do trabalho.

Com efeito, não se pode falar em desrespeito ao direito de imagem e patrimônio da ré até porque a proteção à livre iniciativa e livre concorrência não são fundamentos constitucionais para se afastar o princípio da publicidade, proposição central de uma sociedade democrática. Note-se que a ré não demonstra, concretamente, os riscos ou prejuízos advindos com a visibilidade do processo.

De igual modo, não se vislumbrou nos autos, nem tampouco apontou a ré de maneira específica, quaisquer documentos protegidos pela inviolabilidade prevista no Marco Civil da Internet (Lei 12.965/2014).

Assim, mantenho a decisão que indeferiu o requerimento de decretação de sigilo de justiça (id c405097).

2.5 Protestos registrados pelo autor em virtude do deferimento da contradita da testemunha Sr. Wagner Martins de Oliveira e do indeferimento de sua oitiva na condição de informante

Restou caracterizada, segundo o quadro fático traçado, a troca de favores entre a parte e a testemunha, de modo que o autor foi arrolado como testemunha em ação movida contra a reclamada (id 34c8e7b).

O entendimento da Súmula 357 do C. TST indica que "não torna suspeita a testemunha o simples fato de estar litigando ou de ter litigado contra o mesmo empregador". Mas, a hipótese destes autos é diferente. Como o reclamante irá prestar depoimento na ação que a testemunha contraditada move contra a reclamada, fica presumida a existência da chamada "troca de favores", em que os depoimentos recíprocos não terão a necessária isenção, para que possam ser considerados úteis à solução da lide.

Nesse sentido é o entendimento deste E. Regional:

"CONTRADITA. TROCA DE FAVORES SUSPEIÇÃO DA TESTEMUNHA. A teor da Súmula 357 do TST, o fato de a testemunha também

litigar em juízo contra o empregador não caracteriza suspeição. Todavia, a situação intitulada troca de favores entre testemunha e autor, é hipótese diversa e não se enquadra no citado verbete." (Processo: 1. 0000574-93.2014.5.03.0108 RO (00574-2014-108-03-00-4 RO)

Órgão Julgador:Quinta Turma Relator:Convocado Joao Bosco de Barcelos Coura - Publicado em 16/05/2016)

Cumprе destacar, por fim, que o acolhimento da contradita não importa em necessária oitiva na condição de informante quando o juiz entender inútil ou imprestável a produção de prova, sobretudo em razão do estabelecido no art. 457, §§ 1º e 2º, do CPC 2015, in verbis:

§1o É lícito à parte contraditar a testemunha, arguindo-lhe a incapacidade, o impedimento ou a suspeição, bem como, caso a testemunha negue os fatos que lhe são imputados, provar a contradita com documentos ou com testemunhas, até 3 (três), apresentadas no ato e inquiridas em separado.

§2o Sendo provados ou confessados os fatos a que se refere o § 1o, o juiz dispensará a testemunha ou lhe tomará o depoimento como informante.

Nada a sanar.

2.6 Protestos registrados pela ré em virtude do indeferimento da contradita da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo

A contradita apresentada pela reclamada da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo foi indeferida, uma vez que, diferentemente da primeira testemunha apresentada, o depoente não arrolou o demandante como sua testemunha no processo judicial movido em face da ré.

Assim a alegação de troca de favores se torna infundada porque ausente a evidência de benefício recíproco. Ademais, a testemunha foi advertida e compromissada, na forma da lei.

Sem razão, portanto, a reclamada em sua irresignação, não havendo que falar em nulidade por cerceamento de defesa ou de prejuízo para as partes.

2.7 Protestos registrados pelo autor em virtude do indeferimento da contradita da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva

Esse juízo resolveu indeferir a contradita da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva em razão de não se vislumbrar interesse no litígio que pudesse implicar suspeição, nos termos do art. 829 da CLT e do art. 447, §3º do CPC 2015.

A princípio, o simples fato de utilizar a plataforma eletrônica da ré para suas atividades comerciais não implica em falta de isenção de ânimo para depor. No entanto, atento a todas as peculiaridades da oitiva, percebeu-se que o depoente não estava totalmente comprometido com a verdade, o que será objeto de consideração em momento oportuno desta decisão.

Rejeito.

2.8 Impugnação de documentos

Impugnou a reclamada os documentos juntados pelo reclamante.

Todavia, tal impugnação não indicou qualquer vício quanto ao conteúdo ou quanto à forma de referidos documentos. Sendo assim, a mera alegação não lhes retira o valor probante e por ser inespecífica não prospera, haja vista que não se pode colocar a forma acima da essência, reputando-se como válidos os documentos juntados com a inicial.

Afasto.

2.9 Depoimento da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva. Destituição de valor probatório

O depoimento prestado pela testemunha Sr. Norival Oliveira Silva (id 34c8e7b) revelou-se totalmente imprestável, porque constituído de declarações inverossímeis, no claro intuito de favorecer as alegações da defesa.

Corroborando tal conclusão, basta destacar alguns pontos desse depoimento que destoam de todos os demais, do conjunto probatório e até mesmo das máximas de experiência daquilo que ordinariamente acontece:

"(...) quem define o preço da viagem é o motorista (...)", "(...) que a Uber não determinada nenhum tipo de comodidade para o passageiro; que não há obrigatoriedade de água mineral no carro da Uber; que veio de Uber para cá e não lhe ofereceram água (...)" e "(...)que uma sucessão de avaliações negativas não ocasionam nenhuma consequência para o motorista (...)."

Diante de tantas inverdades, só resta ao juízo destituir todo o valor probatório, fundamento pelo qual não considerarei tal depoimento como meio de prova da ré.

2.10 Relação jurídica entre autor e ré. Vínculo de emprego

O autor aduz que foi contratado para exercer as atividades de motorista da reclamada, tendo sido dispensado, de forma unilateral e abusiva, em 18 de dezembro de 2015, sem o recebimento das verbas trabalhistas. Alega que se tratava de comissionista puro e que realizava jornada extraordinária habitualmente, trabalhando, inclusive, em período noturno. Afirma que recebia mensalmente o valor entre R\$4.000,00 a R\$7.000,00. Pretende, assim, o reconhecimento de vínculo de emprego, com a devida anotação da carteira de trabalho e previdência social (CTPS). Pugna pelo deferimento das seguintes verbas trabalhistas: horas extraordinárias; adicional noturno; FGTS com 40%; férias com 1/3; 13º salário; aviso prévio; saldo de salário; multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT; remuneração dos feriados trabalhados, na forma da lei.

A ré contesta as alegações da petição inicial. Afirma que é empresa que explora plataforma tecnológica que permite a usuários de aplicativos solicitar, junto a motoristas independentes, transporte individual privado. Aduz que o reclamante é que a contratou para uma prestação de serviço de captação e angariação de clientes. Salaria que jamais houve pessoalidade entre as partes na medida em que o usuário pode ser atendido por qualquer um dos motoristas parceiros disponíveis na plataforma. Alega a inexistência de habitualidade na relação mantida entre as partes por não existir dias e horários obrigatórios para a realização das atividades. Salaria que o reclamante não recebeu nenhuma remuneração e que foi ele quem a remunerou pela utilização do aplicativo.

Contesta, assim, a pretendida caracterização de relação de emprego entre as partes e pugna pela total improcedência dos pedidos iniciais.

Antes do exame do caso concreto, faz-se necessária uma introdução de modo a situar a questão individual debatida nos presentes autos na conjuntura de funcionamento dos sistemas produtivos contemporâneos, na medida em que esta demanda, conquanto individual, tem natureza e potencial metaindividuais.

A presente lide examina a chamada "uberização" das relações laborais, fenômeno que descreve a emergência de um novo padrão de organização do trabalho a partir dos avanços da tecnologia. Assim, há que se compreender o presente conflito segundo os traços de contemporaneidade que marcam a utilização das tecnologias disruptivas no desdobramento da relação capital-trabalho.

A princípio, é importante uma rápida contextualização histórica deste novo fenômeno. Na denominada sociedade urbana industrial podemos identificar a existência de três formas de organização do trabalho: a primeira foi criada pelo empresário norte-americano Henry Ford em 1914, o chamado fordismo, que representou a organização do trabalho em um sistema baseado numa linha de montagem em grandes plantas industriais. Havia ali certa homogeneização das reivindicações dos trabalhadores porque eles passavam a se encontrar sob o mesmo chão de fábrica, submetidos às mesmas condições de trabalho.

A partir da década de 1960, com o esgotamento do modelo fordista, disseminou-se um novo sistema de organização dos meios de produção denominado toyotismo. O sistema Toyota de produção, que também tinha como referência a montagem de um automóvel, quebrou o paradigma da produção em massa, de modo a fragmentar o processo produtivo, reunindo assim diferentes contratos de trabalho no mesmo empreendimento, além de diferentes empresas especializadas nessa parcialização da produção. Havia uma prevalência da heterogeneidade na regulamentação das condições de trabalho dada a distinção feita entre os trabalhadores diretamente contratados por uma montadora e os contratados pelas demais empresas que prestavam serviços conexos ou periféricos, tais como vigilância, limpeza e constituição de

peças utilizadas na montagem do veículo. Como desdobramento dessa segunda fase, em meados dos anos de 1970, por causa da Crise do Petróleo de 1973 e de outras tantas razões próprias das dinâmicas cíclicas do capitalismo, iniciou-se uma grave crise econômica, propiciando a propagação da terceirização irrestrita tanto na indústria, como no setor de serviços.

Agora, estamos diante de um novo modelo de organização do trabalho.

A partir da segunda década do século XXI, assistimos ao surgimento de um fenômeno novo, a "uberização", que, muito embora ainda se encontre em nichos específicos do mercado, tem potencial de se generalizar para todos os setores da atividade econômica. A ré destes autos empresta seu nome ao fenômeno por se tratar do arquétipo desse atual modelo, firmado na tentativa de autonomização dos contratos de trabalho e na utilização de inovações disruptivas nas formas de produção.

Não há trabalho humano que não tenha nascido sob a égide do conhecimento e da tecnologia. Uma das marcas do capitalismo é exatamente esta. Da máquina a vapor à inteligência artificial, não podemos ignorar a importância dos avanços tecnológicos na evolução das relações laborais.

Entretanto, é essencial perceber que, ao longo de todo esse processo de evolução tecnológica do capitalismo, uma ontologia tem permanecido, qual seja, a existência de um modo de extração de valor trabalho da força de trabalho. É neste contexto que devemos perceber o papel histórico do Direito do Trabalho como um conjunto de normas construtoras de uma mediação no âmbito do capitalismo e que tem como objetivo constituir uma regulação do mercado de trabalho de forma a preservar um 'patamar civilizatório mínimo' por meio da aplicação de princípios, direitos fundamentais e estruturas normativas que visam manter a dignidade do trabalhador.

Portanto, devemos estar atentos à atualidade do Direito do Trabalho, esta estrutura normativa que nasceu da necessidade social de regulação dos processos capitalistas de extração de valor do trabalho alienado. Qualquer

processo econômico que possua, em sua essência material, extração e apropriação do labor que produz mercadorias e serviços atrairá a aplicação deste conjunto normativo, sob risco de, em não o fazendo, precipitar-se em retrocesso civilizatório.

Dito isto e sob tais premissas, cabe examinar o caso concreto e seu enquadramento jurídico.

O exame acerca da existência ou não de relação de emprego, como ordinariamente ocorre, deve nortear-se pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, de modo que a análise de eventual existência de vínculo de emprego entre a ré e seus motoristas passa, preambularmente, pela apreciação da presença ou ausência dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego.

Segundo a CLT, empregado é "toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário" (art. 3º da CLT).

Extraí-se desta definição que são elementos fático-jurídicos para o reconhecimento da relação de emprego: ser pessoa física; a pessoalidade; a não eventualidade, a onerosidade e, por fim, a subordinação. Passaremos, a seguir, ao exame de cada um destes elementos.

2.10.1 Pessoa física. Pessoalidade

Sendo desnecessário frisar que o autor é pessoa física, o primeiro elemento fático-jurídico que merece maior atenção é a presença ou não de pessoalidade na prestação dos serviços.

Conforme enfatiza o Professor Maurício Godinho Delgado "é essencial à configuração da relação de emprego que a prestação do trabalho, pela pessoa natural, tenha efetivo caráter de infungibilidade, no que tange ao trabalhador." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016).

Nesse diapasão, o depoimento da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) é absolutamente revelador quanto à presença desse pressuposto ao demonstrar que a reclamada exige prévio cadastro pessoal de cada um dos pretensos motoristas, ocasião em que devem ser enviados diversos documentos pessoais necessários para aprovação em seu quadro, tais como certificado de habilitação para exercer a função de condutor remunerado, atestados de bons antecedentes e certidões "nada consta".

Informou o depoente que à época de sua contratação foi, inclusive, submetido à entrevista pessoal:

"(...) que participou de uma entrevista pessoal, que a entrevista foi com Michele, na antiga sede que ficava, acha, que no Gutierrez, que ficou lá de 8h da manhã até 12h participando de uma integração, que mais ou menos uns 20 motorista participaram (...)."

Corroborando estas declarações, chama atenção o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b). O declarante, na condição de coordenador de operações, acompanhava a contratação dos motoristas na cidade do Rio de Janeiro, processo que consistia em apresentação de documentos, testes psicológicos e análise de antecedentes por empresa terceirizada. Como se vê, a reclamada escolhia minuciosamente quem poderia integrar ou não os seus quadros.

Resta claro, portanto, o caráter intuitu personae da relação jurídica travada pelas partes, principalmente porque não é permitido ao motorista ceder sua conta do aplicativo para que outra pessoa não cadastrada e previamente autorizada realize as viagens. Nesse sentido, novamente, é o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

"(...) que não poderia colocar ninguém para ficar em seu lugar, que isso seria uma falta grave, com punição de bloqueio definitivo da plataforma (...)."

Esta proibição de se fazer substituir também pode ser confirmada por uma simples consulta ao sítio eletrônico da Uber. Com amparo no Princípio da

conexão, transcreve-se trecho dos termos de segurança estabelecidos pela demandada:

"Os termos e condições da Uber não permitem o compartilhamento das contas dos motoristas parceiros. O uso da sua conta por outro motorista se constitui como um sério problema de segurança. Se soubermos que um motorista não corresponde ao perfil do motorista parceiro exibido pelo aplicativo do passageiro, a conta será suspensa imediatamente e ficará pendente para investigação." (Disponível em: < <https://help.uber.com/h/1d93388d-cf19-408f-9c41-43dbdd34d44/>>. Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)

Esse tópico merece atenção especial para que não seja confundida a infungibilidade da prestação de serviços no que tange ao trabalhador com a possibilidade de compartilhamento de veículos cadastrados no sistema eletrônico da Uber.

O automóvel registrado por cada motorista em sua conta é apenas uma ferramenta de trabalho que, por sua própria natureza, não tem relação alguma de dependência com os elementos fático-jurídicos do vínculo de emprego. Assim, a permissão dada ao proprietário do veículo de vincular terceiros para dirigi-lo é absolutamente irrelevante, tratando-se apenas de uma expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços.

Tanto é que a reclamada só permite que o trabalhador ceda o uso do veículo a outros motoristas previamente cadastrados em seu sistema, conforme relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

"(...) que o depoente agora é parceiro Uber, que se quiser pode colocar um motorista em sua plataforma, que tal motorista tem que ser cadastrado no Uber, sujeito a aprovação ou não, só que tal motorista dirigia o carro do parceiro Uber;(...)."

Fica claro, assim, que a ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que utiliza sua plataforma, independentemente de este ser ou não o proprietário do veículo conduzido.

Por fim, cabe examinar a tese da defesa de que não há pessoalidade entre as partes, na medida em que o aplicativo apenas aciona o motorista mais próximo para atender à demanda do usuário, sem que haja possibilidade de escolha do profissional que irá realizar a prestação do serviço

O argumento não procede. Não se pode confundir a pessoalidade marcante da relação motorista-Uber com a impessoalidade da relação usuário-motorista. Assim, da mesma forma que, na maioria das vezes, não podemos escolher qual cozinheiro irá preparar nosso prato em um restaurante ou qual vendedor ira nos atender em uma loja de sapatos, não é dado ao usuário do aplicativo indicar qual motorista o transportará.

Por tudo isto, restou configurado o elemento da pessoalidade.

2.10.2 Onerosidade

A onerosidade pode ser tida como o aspecto da relação empregatícia concernente à existência de contraprestação econômica pelo trabalho do empregado posto à disposição do empregador.

Tomada no aspecto objetivo, a onerosidade representa o mero pagamento, a retribuição pela prestação do serviço. Já no plano subjetivo, representa a expectativa do prestador de serviços de receber algo em recompensa pela atividade exercida.

A afirmação da reclamada de que era o reclamante, enquanto contratante, que a remunerava pela utilização da plataforma digital não se sustenta à luz do Princípio da primazia da realidade sobre a forma, por afrontar cabalmente a realidade dos fatos.

Primeiro porque a prova dos autos evidencia que a ré conduzia, de forma exclusiva, toda a política de pagamento do serviço prestado, seja em relação ao preço cobrado por quilometragem rodada e tempo de viagem, seja quanto às formas de pagamento ou às promoções e descontos para usuários. Não era dada ao motorista a menor possibilidade de gerência do negócio, situação que não ocorreria caso fosse o obreiro o responsável por remunerar a ré.

Segundo porque a reclamada não somente remunerava os motoristas pelo transporte realizado, como também oferecia prêmios quando alcançadas condições previamente estipuladas. Neste sentido é o depoimento do Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b):

"(...) que próximo ao Carnaval, por exemplo, o motorista ativado que completasse 50 viagens em 3 meses ganharia R\$ 1.000,00 (mil reais); (...) que no dia do protesto do taxista, no início de 2016, a empresa investigada já sabia que faltariam motoristas na cidade então programou uma promoção especial para o motorista que consiste em cumprir alguns requisitos, por exemplo, ficar online 8 ou mais horas, completar 10 ou mais viagens e ter uma média de nota acima de 4,7 e, então, o motorista ganharia 50% a mais de todas as viagens completadas nesse período e com esse padrão (...)."

O relato do Sr. Saadi Alves de Aquino comprova, inclusive, que a ré, ocasionalmente, pagava os motoristas por tempo à disposição:

"(...) que para fazer essa expansão de mercado criavam-se promoções para incentivar o motorista a ficar no local, por exemplo, em Niterói; que essas promoções eram no sentido de garantir um preço mínimo por hora; que, por exemplo, se o motorista ficasse online 8 horas no local da expansão, garantia-se R\$25,00 a hora, no mínimo, ainda que não tivesse viagem alguma;(....)."

Na mesma direção, é o teor do depoimento do Sr. Augusto César Duarte, ex-empregado que exerceu o cargo de gerente de operações e logística da reclamada (autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id eecf75b):

"(...) a UBER garantia valores mínimos de receita por hora para determinados blocos de horários, que seriam de R\$20,00 a 30,00 por hora para os motoristas que ficassem online em determinados blocos de horas, com requisitos de taxa de aceitação de 85%, taxas de viagens completadas cujo valor seria algo em torno de 85% e número mínimo de viagens completadas por hora; que preenchidos esses requisitos, se o faturamento fosse menor que o valor mínimo garantido pela hora, a UBER pagava a diferença (...)."

Por fim, o sítio eletrônico da plataforma demonstra que a reclamada remunera seus motoristas ainda que a viagem seja gratuita ao usuário:

'Alguns usuários possuem descontos ou promoções, e este valor é descontado também das viagens em dinheiro, por isso o valor pode ser reduzido ou até R\$0. Não se preocupe, estes descontos são custos da Uber e você receberá normalmente o valor da viagem em seu extrato' (Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/pagamentos-em-dinheir> Acesso em: 11 de fevereiro de 2017).

Como se não bastasse, os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) jungidos aos autos pelo demandante revelam que os pagamentos realizados pelos usuários são feitos para a ré, que retira o seu percentual e retém o restante, repassando-o aos motoristas somente ao final de cada semana. Isso demonstra que a reclamada não apenas faz a intermediação dos negócios entre passageiros e condutores, mas, ao contrário, recebe por cada serviço realizado e, posteriormente, paga o trabalhador.

Não resta dúvida, nesse cenário, que a roupagem utilizada pela ré para tentativa de afastar o pressuposto da onerosidade não tem qualquer amparo fático. A prestação de serviço se constitui como relação onerosa, em que o autor ativava-se na expectativa de contraprestação de índole econômica (onerosidade subjetiva) e o trabalho desenvolvido era devidamente remunerado pela ré (onerosidade objetiva).

2.10.3 Não-eventualidade

O conceito de não-eventualidade é um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho, em torno do qual foram construídas distintas teorias.

O Professor Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de direito do trabalho, sistematiza os principais conceitos e teorias acerca da não-eventualidade: a teoria do evento, dos fins do empreendimento e da fixação jurídica ao tomador de serviços. Pondera o citado autor:

"a conduta mais sensata, nesse contexto, é valer-se o operador jurídico de uma aferição convergente e combinada das distintas teorias em cotejo com o caso

concreto estudado, definindo-se a ocorrência ou não de eventualidade pela conjugação predominante de enfoques propiciados pelas distintas teorias." (Delgado, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 15ª ed. São Paulo: LTr, 2016 - Pág.304).

Na direção apontada na obra em referência e pelo que revela todo o contexto fático probatório delineado nestes autos, tem-se que a melhor definição para a hipótese do presente caso é a teoria dos fins do empreendimento, combinada com a teoria da eventualidade.

Sob o prisma desta última, será considerado eventual o trabalhador admitido em virtude de um determinado e específico acontecimento ou evento, ensejador de obra ou serviço na empresa. Nesses casos, a duração do serviço será transitória, condicionada a existência do motivo da contratação.

Eventualidade que não caracteriza o trabalho do autor. Os motoristas cadastrados no aplicativo da ré atendem à demanda intermitente pelos serviços de transporte.

Tanto é que os demonstrativos de pagamento (id 3937e7b) colacionados com a peça de ingresso confirmam que o autor se ativou de forma habitual entre março de 2015 a abril de 2016.

De igual modo, o conjunto probatório fornece elementos de convicção quanto à exigência, ainda que muitas vezes velada, de que os motoristas estejam em atividade de forma sistêmica. Em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, o Sr. Saadi Alves de Aquino, ex-coordenador de operações da ré, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), declarou que:

"(...) se o motorista ficar mais de um mês sem pegar qualquer viagem, o motorista seria inativo; que seria fácil voltar a ficar ativo, se fosse à empresa e manifestasse interesse; que eram enviados e-mails, como o casos dos sticks acima citados, para que o motorista "ficasse com medo" e voltasse a se ativar na plataforma; que como gestor tinha por meta incentivar os motoristas a estarem ativos (...)."

Indagada a respeito, a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo, nessa mesma toada, declarou (id 34c8e7b):

"(...) que recebeu um email que não se lembra a data dizendo que se não fizesse pelo menos uma viagem no prazo de uma semana, seria excluído da plataforma, mas não houve exclusão (...)."

Como se vê, a não-eventualidade não só caracteriza a natureza do trabalho realizado no contexto da atividade normal desempenhada pela ré, como também era exigida dos motoristas.

A presença deste elemento fático-jurídico na relação jurídica travada entre as partes fica ainda mais evidente sob o prisma da teoria dos fins do empreendimento que consagra não ser eventual o trabalhador chamado a desenvolver seus misteres para os fins normais da empresa.

Antes, prefacialmente, cabe a indagação: afinal, quais são os fins normais da reclamada? Trata-se de uma empresa de tecnologia que apenas faz a interface entre pessoas ou uma moderna empresa de transporte de passageiros?

Essa reflexão deve ser orientada, novamente, pelo Princípio da primazia da realidade sobre a forma, segundo o qual "em caso de discordância entre o que ocorre na prática e o que emerge de documentos ou acordos, deve-se dar preferência ao primeiro, isto é, ao que sucede no terreno dos fatos" (Américo Plá Rodriguez - Princípios do Direito do Trabalho).

Assim é que, embora os documentos em que constam o cadastro nacional de pessoa jurídica (id dbd1ace) e o contrato social (id 8cf0bcd) confirmem a tese da defesa no sentido de que a reclamada é empresa que explora plataforma tecnológica, não é essa a conclusão a que se chega ao se examinar, de forma acurada, a dinâmica dos serviços prestados.

Vejamos. A doutrina define o contrato de transporte de pessoas da seguinte maneira: "(...) é o negócio por meio do qual uma parte - o transportador - se obriga, mediante retribuição, a transportar outrem, o transportado ou passageiro, e sua bagagem, de um lugar para outro." (GUIMARÃES, Paulo

Jorge Scartezzini. Dos contratos de hospedagem, de transporte de passageiros e de turismo. São Paulo: Saraiva, 2007 p.84-8).

Note-se que esse é exatamente o contrato firmado entre o usuário e a demandada quando uma viagem é solicitada no aplicativo. A reclamada define o preço a ser cobrado e escolhe unilateralmente o condutor responsável e o veículo a ser utilizado, sendo, por conseguinte, a fornecedora do serviço de transporte.

Tanto é que já há julgados responsabilizando a empresa por vícios na prestação de serviços decorrentes de erros do motorista na condução do veículo, podendo ser citado à guisa de exemplo o processo 0801635-32.2016.8.10.0013 tramitado no 8º Juizado Especial Cível e das Relações de Consumo de São Luís/MA. Não poderia ser diferente diante da nítida relação de consumo entre ela e os usuários do aplicativo.

É importante registrar aqui, porque reveladora de sua real atividade, que a ré recebe quantia percentual (entre 20 a 25%) do preço de cada corrida. Caso fosse mesmo apenas uma empresa de tecnologia a tendência era a cobrança de uma quantia fixa pela utilização do aplicativo, deixando a cargo dos motoristas o ônus e bônus da captação de clientes.

O relato da testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) ilustra bem o gerenciamento do negócio de transporte realizado pela ré:

"(...) que toda semana a Uber mandava gráficos mostrando onde haveriam shows, eventos com grande público para que os motoristas ficassem sabendo onde haveria grande demanda (...)."

Assim, não há dúvidas de que, ainda que a ré atue também no desenvolvimento de tecnologias como meio de operacionalização de seu negócio, essa qualificação não afasta o fato de ser ela, sobretudo, uma empresa de transporte.

Além disso, se fosse apenas uma empresa de tecnologia não fariam sentido os robustos investimentos em carros autônomos que têm sido realizados pela companhia, como notoriamente tem divulgado os veículos de comunicação.

Cabe ainda destacar as previsões normativas e o regramento específico aplicáveis ao motorista profissional, conforme art. 235, § 13º, da CLT, verbis:

A jornada diária de trabalho do motorista profissional será de 8 (oito) horas, admitindo-se a sua prorrogação por até 2 (duas) horas extraordinárias ou, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo, por até 4 (quatro) horas extraordinárias.

[...]

§ 13. Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos. (destaques e grifos lançados).

Conquanto se possa questionar a constitucionalidade deste dispositivo, tal norma é aplicável exatamente ao caso em questão e tem como premissa ser inerente à atividade do motorista profissional a ampla (e até mesmo abusiva) flexibilidade na fixação do horário de trabalho.

Por fim, cabe destacar trecho da brilhante decisão do Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, que recentemente reconheceu que transporte é o ramo de atuação da demandada:

"Our scepticism is not diminished when we are reminded of the many things said and written in the name of Uber in unguarded moments which reinforce the Claimants' simple case that the organisation runs a transportation business and employs drivers to t h a t e n d "(Disponível em :
<<https://www.judiciary.gov.uk/wp-content/uploads/2016/10/aslam-and-f/>>

Acesso em: 11 de fevereiro de 2017)

'Nosso ceticismo não é diminuído quando somos lembrados de muitas coisas ditas e escritas em nome da Uber, em momentos de descuidos e que reforçam a tese dos requerentes de que a demandada é simplesmente uma organização que dirige um negócio de transporte e emprega motoristas para esse fim. (tradução livre)

Assim, por qualquer ângulo que se analise a matéria, é inconteste a estreita correspondência entre o labor do reclamante (função de motorista) com as atividades normais da reclamada (serviços de transporte), sendo certo, por conseguinte, deduzir a não eventualidade da prestação dos serviços.

2.10.4 Subordinação

De todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, o mais importante é, sem sombra de dúvida, a subordinação. É em torno dela que se arquiteta, no fundo, o próprio Direito do Trabalho. É ela, outrossim, que demarca as principais fronteiras de aplicação da legislação trabalhista.

Contudo, o conceito de subordinação, a despeito de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um elemento multidimensional como observa o Min. Maurício Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001:

"(...) a subordinação jurídica, elemento cardeal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...)."

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse

em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas.

Quanto ao modo de produção e realização dos serviços, restou comprovado que a reclamada realizava verdadeiro treinamento de pessoal. Esclareceu o Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

"(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas; que o uso de terno e gravata era só para Uber Black, que também foi passado que o ar condicionado sempre deveria estar ligado, o carro limpo e lavado e o motorista sempre bem apresentado (...)."

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), de igual modo, a Sra. Iris Morena Sousa e Freund, ex-gerente de marketing da ré, declarou:

"(...) que na época em que a depoente trabalhou os interessados tinham que comparecer na sede da Uber para receber treinamento de cerca de duas ou três horas, oportunidade na qual eram repassadas informações relativas à forma de utilização do aplicativo, à forma como os motoristas poderiam se comportar e como deveriam se vestir; que aqueles motoristas que recebiam avaliação baixa eram convocados para refazer o treinamento sob pena de serem excluídos do aplicativo (...)."

E em outra passagem do mesmo depoimento:

"(...) que havia orientação do Uber em relação ao comportamento dos motoristas no sentido de que deveriam abrir a porta para o cliente, disponibilizar água e balas, comportar-se com educação, etc(...)."

No mesmo sentido vale mencionar o depoimento do Sr. Saadi Mendes de Aquino (Id eecf75b):

"(...) que (a Uber) mantem o padrão de atendimento pela avaliação do cliente e por recomendações de estilo: os melhores motoristas geralmente (e ai se

listavam o que a empresa entende por um bom padrão de atendimento ao cliente, como ter balas e água disponíveis, usar trajes sociais, volume do som e uma rádio neutra, deixar o ar condicionado ligado, perguntar se o passageiro tem um caminho de preferência ou prefere a navegação, abrir a porta do carro e não falar muito com o passageiro)(...)."

Resta bastante evidente que a reclamada exerce seu poder regulamentar ao impor inúmeros regramentos que, se desrespeitados, podem ocasionar, inclusive, a perda do acesso ao aplicativo. Consultando seu sítio eletrônico, verifica-se a existência de um código de conduta que proíbe, dentre outras coisas, recusar o embarque de animais condutores de cegos, fazer uso de álcool ou drogas enquanto dirige ou fazer perguntas pessoais aos passageiros. (Disponível em: Acesso em: 07 de fevereiro de 2017)

O controle destas regras e dos padrões de atendimento durante a prestação de serviços ocorre por meio das avaliações em forma de notas e das reclamações feitas pelos consumidores do serviço. Aqui cabe um adendo: somente o avanço tecnológico da sociedade em rede foi capaz de criar essa inédita técnica de vigilância da força de trabalho. Trata-se de inovação da organização 'uberiana' do trabalho com potencial exponencial de replicação e em escala global.

Afinal, já não é mais necessário o controle dentro da fábrica, tampouco a subordinação a agentes específicos ou a uma jornada rígida. Muito mais eficaz e repressor é o controle difuso, realizado por todos e por ninguém. Neste novo paradigma, os controladores, agora, estão espalhados pela multidão de usuários e, ao mesmo tempo, se escondem em algoritmos que definem se o motorista deve ou não ser punido, deve ou não ser "descartado".

O depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b) delinea a utilização pela ré desse novo padrão de monitoramento do trabalho:

"(...) que todo o passageiro avalia o motorista ao final da corrida, que a avaliação é medida por estrelas e que o máximo são cinco estrelas e que no mínimo, uma; que essa avaliação é o que mantém o motorista na plataforma; se o motorista obtiver avaliação com uma estrela, a Uber manda um

questionário no próprio aplicativo, perguntando para o passageiro o que ocorreu na viagem; que para o motorista a Uber não manda nada, ficando apenas o motorista ciente da porcentagem de estrelas, ou seja, de uma média de sua nota; que quando o passageiro chama, aparece a foto do motorista e sua nota média; que para ser mantido na plataforma, deveria obter nota mínima de 4.7; que três semanas abaixo dessa nota, o acesso à plataforma seria encerrado; (...)"

O ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino (id eecf75b), em depoimento ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região explicou, minuciosamente, como funcionavam as suspensões e afastamentos:

"(...) se o motorista ficasse com média entre 4,4 e 4,7, tomaria os "ganchos" (de dois dias a cada vez) e teria nova chance, até três vezes, antes de ser desativado; que se ficasse com média abaixo de 4,4 era desativado diretamente, sem que pudesse aplicar novamente; que caso aplicasse novamente, não mais seria aceito.(...)"

Como se vê, os depoimentos retro demonstram que a nota dada pelo usuário, sob o pretexto de tornar a plataforma mais "saudável", exerce, na verdade, irresistível poder e controle sobre a forma de prestação dos serviços.

Assim, toda a narrativa de que os motoristas têm flexibilidade e independência para utilizar o aplicativo, fazer seus horários e prestar seus serviços quanto e como quiserem sobrevive apenas no campo do marketing. O fornecimento de "balinhas", água, o jeito de se vestir ou de se portar, apesar de não serem formalmente obrigatórios, afiguram-se essenciais para que o trabalhador consiga boas avaliações e, permaneça "parceiro" da reclamada, com autorização de acesso a plataforma.

Ora, esta circunstância desmonta a ideia segundo a qual a Uber se constitui apenas como empresa que fornece plataforma de mediação entre motorista e seus clientes. Se assim fosse, uma vez quitado o valor pelo uso do aplicativo, não haveria nenhuma possibilidade de descadastramento.

Não obstante, verifica-se que a reclamada também utilizava meios diretos de controle da mão de obra. Nesse sentido, o depoimento da testemunha ouvida a rogo do autor:

"(...) que não podem entregar cartão para cliente dentro do carro, que isso implica em falta grave com punição de bloqueio;(...) que no caso do passageiro reportar alguma conduta grave por parte do motorista, o motorista teria a plataforma bloqueada; que confirmada a falta, o motorista seria bloqueado (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)

As declarações da testemunha, em conjunto com o declarado pelo ex-ex-coordenador de operações da empresa, revelam, ainda, outra faceta do controle automatizado.

Processando informações de inatividade ou recusa de corridas solicitadas, o sistema suspendia ou até mesmo baniu os trabalhadores:

"(...) que se o motorista recusar de 5 a 6 corridas, seria bloqueado por algumas horas; que quando se refere a recusa de viagem, quer dizer que o aplicativo acionou noticiando uma corrida para o motorista, mas o mesmo não aceitou (...)." (testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo - id 34c8e7b)

"(...) que também havia a hipótese de um bloqueio temporário ("gancho") que ocorria quando o motorista não aceitava mais do que 80% das viagens e esses ganchos eram progressivos, ou seja, 10 minutos, 2 horas e até 12 horas off-line, ou seja, bloqueado; que esse gancho era automático do sistema e não passava por qualquer avaliação humana (...)." (ex-coordenador de operações da empresa, Sr. Saadi Alves de Aquino - id eecf75b) (destaques lançados).

Resumindo, os algoritmos de controle não só dispensavam os trabalhadores que não obtinham a classificação desejada pela empresa, como também eram responsáveis por obstar o trabalho daqueles que recusavam acionamento.

E, assim, entramos neste 'admirável mundo novo' no qual os atos humanos de exteriorização do poder diretivo e fiscalizatório não mais se fazem necessários e são substituídos por combinações algorítmicas, reclamando, conseqüentemente, novas dimensões teóricas e atualizações do Direito do

Trabalho para que este importante e civilizatório ramo do direito não deixe passar despercebida a totalizante forma de subordinação e controle construídas dentro de uma forma de flexibilização.

O mundo mudou e o Direito do Trabalho, como ramo jurídico concretizador dos direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º da Constituição da República), precisará perceber toda a dimensão de sua aplicabilidade e atualidade. Na era da eficiência cibernética, é preciso se atentar que o poder empregatício também se manifesta por programação em sistemas, algoritmos e redes.

Neste ponto, cabem algumas considerações adicionais. Um controle de novo tipo, o controle algorítmico com base em plataformas e espaços virtuais constitui uma realidade estabelecida por essa inovadora forma de organização do trabalho humano. Um controle que admite a possibilidade de término de uma relação de emprego sem a intervenção humana.

O que temos é um algoritmo, conjugando exclusivamente dados objetivos previamente programáveis, cujo propósito é o controle rígido e totalizante e com poder de decisão e que decide o destino laborativo de um ser humano. Se é certo que, no direito pátrio, o empregador tem o poder potestativo de rescisão contratual, por outro lado, não é menos certo que este direito deve ser exercido dentro dos parâmetros e segundo as normas que protegem e garantem a dignidade do trabalhador. O que se avizinha no contexto das inovações tecnológicas é o exercício de um controle e um poder sem intervenção humana.

O filósofo utilitarista, Jeremy Bentham com seu panóptico não poderia ter imaginado algo semelhante. Estamos diante de uma questão ética fundamental, destas que definem o caráter civilizatório de uma sociedade.

Estaríamos construindo um 'algoritmo Eichmanniano'? A categoria politico-filosófica da chamada banalidade do mal pensada pela filósofa Hannah Arendt com uma roupagem algorítmica? Estamos construindo um mercado no qual o detentor do capital, que organiza a extração de valor de toda a força de

trabalho à sua disposição, institui formas de poder e controle algorítmico, que prescindem da intervenção humana e com poder para uso disciplinar inclusive para decretar o fim da relação de emprego, sem qualquer possibilidade de contraditório? Estes são alguns dos desafios éticos acerca dos quais os operadores do direito deverão se preocupar.

Após essas necessárias considerações e voltando ao exame do controle algoritmo na perspectiva da caracterização do elemento fático-jurídico da subordinação, imprescindível mencionar a Lei 12.551/2011, que ao modificar o art. 6º da CLT, regulamentou novos aspectos da supervisão do trabalho na contemporaneidade:

Art. 6º. Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego.

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.

Com a nova lei, equipararam-se os meios telemáticos e informatizados de supervisão aos meios pessoais e diretos de comando homenageando-se assim a força atrativa do Direito do Trabalho e sua permanente busca pelo alcance de seu manto protetor ao maior número de trabalhadores possível.

Assim, se antes poderia se questionar a autonomia daqueles que circunstancialmente têm flexibilidade de horário por não estarem sob vigilância tradicional, hoje não há dúvida de que o monitoramento eletrônico traduz subordinação até mesmo em seu sentido clássico.

Sem embargo, verifica-se, no caso dos autos, que há subordinação também no aspecto objetivo - já que o autor realizava os objetivos sociais da empresa.

Também presente a subordinação estrutural, uma vez que o reclamante, na função de motorista, se encontrava inserido na organização, dinâmica e estrutura do empreendimento.

Sob o ângulo desta, aliás, fica desmascarada a hipotética autonomia alegada pela ré. Afinal, o trabalhador supostamente independente, a despeito de ter controle relativo sobre o próprio trabalho, não detinha nenhum controle sobre a atividade econômica. Nada deliberava sobre os fatores determinantes da legítima autonomia, como, por exemplo, com quem, para quem e por qual preço seria prestado o serviço.

Cabe ressaltar: se o autor não tivesse, estruturalmente, inserido na cultura de organização e funcionamento da Uber, teria poder negocial para dispor sobre a dinâmica de cada um dos contratos de transporte que realizasse.

Fato é que a subordinação estrutural viabiliza o alargamento do campo de incidência do Direito do Trabalho, instrumento de realização de justiça social, conferindo resposta normativa eficaz às profundas transformações do modelo de expropriação do trabalho humano, tais como o fenômeno da 'uberização'. Não importa mais a exteriorização dos comandos diretos para fins de caracterização da subordinação, pois, no fundo e em essência, o que vale mesmo é a inserção objetiva do trabalhador no núcleo, no foco, na essência da atividade empresarial.

Com efeito, o obreiro também era subordinado porque oferecia prestação laboral indispensável aos fins da atividade empresarial, não possuindo uma organização própria e não percebendo verdadeiramente os frutos do seu trabalho.

Sua força de trabalho pertencia à organização produtiva alheia, pois enquanto a ré exigia de 20 a 25% sobre o faturamento bruto alcançado, ao autor restavam as despesas com combustível, manutenção, depreciação do veículo, multas, avarias, lavagem, água e impostos.

Tal circunstância evidencia que o autor não alienava o resultado (consequente), mas o próprio trabalho (antecedente), ratificando, assim, a dependência própria do regime de emprego.

Fato é que, certamente visando um maior ganho financeiro, a ré tentou se esquivar da legislação trabalhista elaborando um método fragmentado de

exploração de mão-de-obra, acreditando que assim os profissionais contratados não seriam seus empregados.

Nas palavras do ex-gerente geral da ré, Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo:

"(...) que a equipe da Uber recebia treinamento sobre como se comunicar com público interno e externo, mais especificamente para diminuir riscos de reconhecimento de vínculo empregatício com os motoristas (...)" (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 - id 07b4d62).

Mais uma vez, é elucidativo o depoimento do ex-gerente geral da ré que, ao relatar como era feito o cálculo das tarifas a serem cobradas, demonstra que a reclamada estipulava, por via transversa, os salários dos motoristas:

"(...) que o salário mínimo era calculado por hora, com base em 44 horas semanais; que a remuneração do motorista era calculada entre 1.2 e 1.4 salários mínimos, descontando todos os custos (...)." (depoimento prestado nos autos do IC 001417.2016.01.000/6- id 07b4d62).

Essas declarações, além de demonstrar que os gestores da ré tinham plena consciência de que ela era a efetiva empregadora dos motoristas, revelam também que a ré praticava uma política remuneratória abusiva.

Assim, resta evidenciado o quadro de exploração de mão-de-obra barata que não se coaduna com as normas do nosso ordenamento jurídico, cabendo, pois, ao Direito do Trabalho, o controle civilizatório para proteção social dos trabalhadores e, por via de consequência, da dignidade da pessoa humana, princípio fundamental da República.

O que se extrai destes autos, em especial do teor da defesa, é que, por meio de um marketing engenhoso, a ré se apresenta como um fenômeno da "economia compartilhada" em que seus parceiros usam a plataforma para benefícios individualizados, de forma independente e autônoma.

A este propósito vale mencionar um dado extremamente significativo: segundo a relação dos seus atuais empregados, contida nos autos eletrônicos do

Inquérito Civil 001417.2016.01.000/6, promovido pelo Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, de um total de 105 (cento e cinco) empregados formalmente contratados pela Uber do Brasil Tecnologia, 24 (vinte e quatro) ocupam o posto de "gerentes de marketing", vale dizer, quase 25% do total.

Levando-se em conta a quantidade de empregados formais com experiência em marketing, os quais recebiam salários expressivos (R\$10.500,00 acrescidos de benefícios), frente ao quadro dos demais trabalhadores, é possível afirmar que a Uber se configura também e, fundamentalmente, uma empresa de marketing. Porém, afastado esse véu de propaganda, o que desponta é uma tentativa agressiva de maximização de lucros por meio da precarização do trabalho humano.

Mais uma vez, cabem aqui mais algumas considerações adicionais e relevantes. A sociologia tem usado a expressão "post-truth " (pós-verdade) para designar os processos contemporâneos de moldagem da opinião pública. Situações nas quais os apelos emocionais e o universo dos afetos manipulados pelas apuradíssimas técnicas do marketing constituem-se como "verdades" e passam a ter mais influência e confiabilidade do que o mundo da realidade dos fatos objetivamente considerados.

A ré, data venia, navega nestas práticas, na medida em que se apresenta, no mundo do marketing, como uma plataforma de tecnologia, quando, em verdade, no mundo dos fatos objetivamente considerados é uma empresa de transportes.

Afirma fazer parte do mundo da economia de compartilhamento, apropriando-se de toda a carga positiva que essa corrente comportamental e econômica possui, quando em sua essência é uma empresa privada com objetivo de lucro e intenso volume de investimento.

Neste mundo pós-contemporâneo, onde cada cidadão sonha em ser uma empresa de si e no qual os valores do mercado regido pelo sentido da concorrência (em oposição à ideia de solidariedade) capturam todas as subjetividades, essa estratégia de marketing encontra terreno fértil.

Portanto, como ficou demonstrado de forma exaustiva, todos os elementos fático-jurídicos caracterizadores da relação de emprego restaram presentes.

Neste mesmo sentido, vale consignar a experiência internacional. Como já se disse, a Uber instaura em escala global um modelo de organização e extração de valor do trabalho humano alocado no setor de serviços e com o uso de plataformas tecnológicas. Sua dinâmica de operacionalização combina por um lado flexibilidade e, por outro, alto nível de controle e adestramento de condutas, com potencial de ser replicado exponencialmente para todo o mercado, na medida em que suas premissas tecnológicas e estruturais estão objetivamente presentes neste nosso início de século XXI.

Tratando-se de um fenômeno global, vale a pena mencionar a experiência jurisdicional de outras nações. Como já mencionado anteriormente, o Tribunal do Reino Unido, o Employment Tribunal de Londres, há cerca de três meses decidiu que os chamados self-drivers, que prestam serviços para a Uber, não se constituem como autônomos e que se trata, em realidade, de uma típica relação de emprego subordinado (dependent work relationship).

O estudo do direito comparado indica um elevadíssimo nível de identidades entre as definições centrais do que se entende como contrato de trabalho subordinado. Países como França, Alemanha, Espanha, Reino Unido, dentre outras tantas nações possuem um núcleo de definição do contrato de trabalho extremamente próximo ao do Brasil. Tal fato não deve de forma alguma surpreender, na medida em que a matriz socioeconômica é a mesma. O Direito do Trabalho é diretamente tributário de um mesmo fenômeno, qual seja, a expropriação do trabalho humano auferida pelo capital desde os primórdios do surgimento do capitalismo. Daí a importância de se mencionar as experiências internacionais. É por conta disto que a boa e sábia CLT, em seu art. 8º, prevê até mesmo o uso do direito comparado como fonte subsidiária.

É claro que, no caso presente, este recurso não se faz necessário eis que, como se disse, o direito pátrio, até mesmo na acepção clássica da subordinação, tem resposta para a matéria em tela. Mas vejamos breves considerações acerca da decisão da Corte Inglesa:

Uber drivers are not self-employed and should be paid the "national living wage", a UK employment court has ruled in a landmark case which could affect tens of thousands of workers in the gig economy.

The ride-hailing app could now be open to claims from all of its 40,000 drivers in the UK, who are currently not entitled to holiday pay, pensions or other workers' rights. Uber immediately said it would appeal against the ruling.

Uber ruling is a massive boost for a fairer jobs market Employment experts said other firms with large self-employed workforces could now face scrutiny of their working practices and the UK's biggest union, Unite, announced it was setting up a new unit to pursue cases of bogus self-employment.

'Motoristas que prestam serviços para a Uber não são trabalhadores autônomos e deve ser pago a eles o "salário mínimo nacional ", esta é a decisão de um Tribunal do Trabalho do Reino Unido que decidiu e constituiu um precedente que pode afetar dezenas de milhares de trabalhadores na economia gig.

Com tal decisão, 40.000 motoristas do Reino Unido, que atualmente não têm direitos a pagamento de férias, pensões e outros direitos poderão acionar a empresa. A Uber comunicou que apelará da decisão imediatamente.

Tal decisão é um enorme impulso para um mercado de trabalho mais justo. Especialistas em mercado de trabalho disseram que outras empresas com grande número de trabalhadores independentes agora poderão enfrentar uma revisão de suas práticas e o maior sindicato do Reino Unido, Unite, anunciou que está elaborando novos casos de falsos trabalhadores autônomos objetivando propor novas demandas'. (tradução livre).

Finalmente, ainda quanto à experiência internacional, vale mencionar a importante Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Recomendação n ° 198

Os Membros devem formular e aplicar uma política nacional para rever em intervalos apropriados e, caso necessário, clarificando e adotando o alcance de regulamentos e leis relevantes, no sentido de garantir proteção efetiva aos trabalhadores que executam seus trabalhos no contexto de uma relação de trabalho.

A natureza e a extensão da proteção dada aos trabalhadores em uma relação de trabalho deve ser definida por práticas ou leis nacionais, ou ambas, tendo em conta padrões de trabalho internacional relevantes. Tais leis ou práticas, incluindo àqueles elementos pertencentes ao alcance, cobertura e responsabilidade à implementação, devem estar claros e adequados para assegurar proteção efetiva aos trabalhadores em uma relação de trabalho. (...)

(...)

(...) combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção (...)." (grifos lançados)

2.10.5 Reconhecimento do vínculo de emprego

Portanto, estando presentes todas as circunstâncias fático-probatórias que caracterizam o contrato de trabalho, nos termos do art. 3º da CLT, julgo procedente o pedido para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes, que deverá ser anotado na CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais).

A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016 (OJ 82 da SDI-I do TST e Princípio da Adstrição).

Não tendo a reclamada, ante o Princípio da eventualidade, se oposto, em tópico específico, acerca da modalidade de extinção contratual declarada na peça de ingresso, reconheço que houve dispensa injusta por iniciativa da ré, condenando-a ao pagamento das seguintes verbas:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3;
- c) 13ª salário proporcional de 2015 e 2016;
- d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias, exceto férias indenizadas;
- e) multa do art. 477, §8º da CLT.

Como os haveres rescisórios não foram quitados até a presente data, é certo que já está exaurido o prazo fixado no art. 477, §6º, da CLT, razão pela qual fica deferido, em favor do reclamante, a multa fixada no §8º daquele mesmo dispositivo legal.

Indefiro a multa do art. 467 da CLT, uma vez que não havia verbas rescisórias incontroversas a serem quitadas em audiência.

Deverá a reclamada proceder à comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Indefiro o pedido de pagamento de 18 dias de saldo de salário, tendo em vista que os documentos de id 9e03d57 demonstram que o autor recebeu pelos dias trabalhados em dezembro de 2015. Importante registrar aqui que o obreiro não aponta qualquer diferença a seu favor que possa justificar a condenação no pagamento desta verba.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença, a partir dos extratos de id 3937e7b a id

3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

2.11 Jornada extraordinária. Repouso semanal remunerado em dobro. Adicional noturno

Alega o demandante que, durante todo o período contratual, realizou jornada extraordinária, em média, de duas horas extras por dia de trabalho. Afirma também ter laborado em diversos feriados sem que houvesse remuneração em dobro. Por fim, aduz que se ativou no período noturno, mas sem perceber o adicional respectivo. Pleiteia a condenação da ré no pagamento de duas horas extraordinárias por dia de trabalho, repouso semanal remunerado em dobro, adicional noturno e reflexos em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário e FGTS com 40%.

A defendente contesta sob o argumento de que o reclamante jamais foi seu empregado, não lhe sendo aplicáveis as disposições do art. 58 da CLT. Assevera que na hipótese de reconhecimento do vínculo de emprego, não haveria, ainda assim, que se falar no pagamento de horas extras, na medida em que as atividades desenvolvidas foram exclusivamente externas, sem qualquer tipo de controle ou fiscalização, nos termos do disposto no art. 62, I, da CLT.

Ultrapassada a controvérsia acerca da existência de vínculo de emprego, cumpre-me verificar se a jornada de trabalho do reclamante se enquadra na hipótese prevista no art. 62, I da CLT.

Diz o artigo consolidado que não são abrangidos pelo regime de jornada estabelecida nas normas trabalhistas "os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados"(art. 62, I, CLT).

A valer, o intuito do legislador foi disciplinar os casos em que é insuscetível a aferição da efetiva jornada de labor. Daí porque a utilização do termo incompatível, que pode ser traduzido como aquilo que não se pode harmonizar,

ou seja, o que é inconciliável ou incompatível. Então, o que afasta o direito do empregado às horas extras não é o fato da jornada de trabalho do empregado não ser controlada, mas de não ser controlável.

Em outras palavras, a redação legal não normatiza os casos em que o empregador simplesmente exerce a faculdade de abstenção de controle. Assim, se a atividade do empregado, mesmo sendo externa, pode ser fiscalizada e controlada pelo empregador, fará jus o empregado ao recebimento das horas extras laboradas.

No caso dos autos, a possibilidade de controle é evidente porque a ré tem à sua disposição instrumento de telemática capaz de registrar cada minuto de trabalho, de tempo à disposição ou de descanso do obreiro. Saliente-se: a atividade só poderia ser realizada com equipamento em conexão online com a empresa, o que, por óbvio, permite o monitoramento remoto do trabalho do empregado.

O que se evidencia dos autos é que o smartphone do obreiro não era apenas ferramenta de trabalho, mas também relógio de ponto altamente desenvolvido, verdadeiro livro de registro das atividades realizadas, que confirmam as conclusões do jurista Francês Jean-Emmanuel Ray de que a máquina, ao contrário de reduzir o poder de fiscalização do empregador, viabiliza maior controle sobre o trabalho do empregado. (ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno Direito do Trabalho, p.146)

Nesse sentido se deu o depoimento do Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b), no qual mencionou que "o aplicativo vem com todas as corridas que o motorista fez e com o valores"

O depoimento do ex-coordenador de operações da ré, Sr. Saadi Alves de Aquino, nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), também demonstra não só a possibilidade como efetivo controle da jornada. Na ocasião, esclareceu o depoente que para serem elegíveis a determinadas promoções, os motoristas precisavam cumprir o requisito de ficar online oito ou mais horas.

Por fim, ainda como reforço argumentativo, é cediço que a Lei 12.619/2012 estabeleceu, em seu art. 2º, V, o direito dos motoristas de ter sua "jornada de trabalho e tempo de direção controlados de maneira fidedigna pelo empregador", afastando, portanto, a aplicação do art. 62, inciso I, da CLT, sobre os motoristas profissionais.

Dos elementos expostos, conclui-se que o reclamante tem direito à limitação de sua jornada de trabalho, nos termos do Capítulo II, do Título II, da CLT.

Assumindo a estratégia de enquadrar o autor como executor de trabalho externo, a ré não trouxe aos autos os relatórios em que constam os dias e horários em que o reclamante permaneceu à sua disposição (tempo online no aplicativo).

Descumpriu-se, deste modo, a obrigação prevista no art. 74, § 2º, da CLT, o que atrai a aplicação do consubstanciado na Súmula 338, do C. TST, presumindo-se verdadeira a jornada descrita na petição inicial.

Não tendo sido produzida prova em sentido contrário, reconheço que o autor, durante todo o período contratual, realizou duas horas extraordinárias por dia de trabalho. No entanto, a realidade dos fatos, assinalada inclusive na peça preambular, aponta que o autor era comissionista puro, sendo devido, portanto, apenas o adicional destas horas extras (Súmula 340, do C.TST).

Aqui, destaco que a vedação do pagamento de remuneração por distância percorrida prevista no art. 235-G, da CLT, não se aplica à hipótese do autos. Embora remunerado por produção, o autor trabalhava dentro do perímetro urbano, e estava sujeito à fiscalização eletrônica, dos próprios passageiros e dos agentes de trânsito da cidade. Esta sujeição não permitia que a forma de remuneração comprometesse a segurança da coletividade ou do motorista.

Desse modo, julgo parcialmente procedente o pedido do reclamante, e condeno a reclamada a pagar os adicionais de duas horas extras por dia de trabalho. Dada a habitualidade, defiro o pedido de reflexos do adicional em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C.

TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST).

Ainda, por aplicação da Súmula 338, do C. TST, condeno a reclamada ao pagamento do adicional noturno, no percentual de 20%, com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C. TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C. TST).

Por fim, condeno a reclamada ao pagamento da remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C. TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST.

Entretanto, os reflexos dos feriados devem repercutir apenas no FGTS com 40%. A habitualidade que o autor pretende ver caracterizada, de modo a repercutir em 13ºs salários, férias com 1/3 e outras não tem suporte fático. Os feriados, por si mesmo, são ocorrências esporádicas e, por isso, não repercutem em outras parcelas acessórias, exceto no FGTS, nesse caso, por expressa determinação legal.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros:

- adicional de hora extra de 50%;
- jornada de trabalho de 10 horas;
- frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou;
- base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST;
- apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

2.12 Ressarcimento de despesas com combustível, balas e água

O reclamante alega que, durante todo o contrato de trabalho, por exigência da ré, era obrigado a carregar água mineral e balas para oferecer aos clientes. Informa, ainda, que suportava toda a despesa com combustível do veículo utilizado em prol do serviço. Pretende o pagamento de indenização substitutiva de, no mínimo, R\$1.000,00 (hum mil reais) mensais, para ressarcimento destas despesas.

Pois bem.

Como já salientado em capítulo anterior desta decisão, restou comprovado que a reclamada camuflava as exigências por meio de orientações ou sugestões dadas aos motoristas. A tática engenhosa consiste em estabelecer um padrão de atendimento, como o oferecimento de água e guloseimas, para que os clientes avaliem negativamente aqueles motoristas que não estejam cumprindo o modelo de excelência. Por conseguinte, com receio de não ser bem classificado pelo passageiro, todo trabalhador se vê obrigado a observar tais práticas.

Nos autos do IC 001417.2016.01.000/6 (id eecf75b), o Sr. Filippo Scognamiglio Renner Araújo, ex-gerente geral da ré, declarou:

"(...) que assim eram treinados em como se relacionar com os motoristas; que, por exemplo, não poderiam dizer o que o motorista deveria fazer, ou que "fosse educado", "se vestisse de tal maneira"; "que eram treinados para apresentar as boas práticas dos motoristas que eram mais bem avaliados (...)."

Reforçando o caráter de exigência, relatou a testemunha Sr. Charles Soares Figueiredo (id 34c8e7b):

"(...) que nessa oportunidade passaram por orientações de como tratar o cliente, como abrir a porta, como tratar o cliente, como ter água e bala dentro do carro, que são obrigatórios, que teriam que manter a água gelada e estarem sempre se terno e gravata, guarda-chuva no porta malas (...)."

Estabelecido o quadro-fático, cumpre frisar, nesse ponto, que o Princípio da alteridade, que permeia o Direito do Trabalho, veda a transferência do ônus da

atividade econômica ao empregado, o que foi realizado pela ré ao repassar ao empregado os custos com balas e água oferecidas aos usuários do aplicativo.

De igual modo, se o automóvel era utilizado para atender à finalidade específica da reclamada, esta deveria arcar com as despesas com gasolina, ônus do empreendimento, a teor do disposto no art. 2º da CLT.

Quanto aos valores despendidos pelo reclamante, entendo que a melhor solução é o arbitramento a partir das máximas de experiência e à luz dos Princípios da razoabilidade e proporcionalidade. Isso porque a prova testemunhal quanto a matéria não foi convincente, até por destoar daquilo que se considera logicamente plausível.

Neste cenário, considerando jornada de trabalho diária de 10 horas em que se alternam períodos de inatividade e trabalho, bem como os valores recebidos durante o pacto laboral (id 3937e7b a id 3d4cd0f), fixo que o autor desembolsava R\$2.000,00 (dois mil reais) por mês de combustível. Em relação aos gastos com água e bala, estipulo que o obreiro despendia mensalmente R\$100,00 (cem reais).

Por todo o exposto, defiro o pedido de condenação da ré ao reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

2.13 Danos morais

Requer o reclamante a condenação da reclamada à indenização por dano moral em razão de dispensa que entende ter sido arbitrária. Aduz que sem nenhum fundamento ou justificativa a empresa encerrou o contrato de trabalho. Por tais fatos, pugna pelo pagamento de indenização por dano moral.

A ré aduz que, ao contrário do alegado pelo autor, o término da parceria entre as partes decorreu da má conduta do reclamante ao disponibilizar, em grupos de "Whatsapp", áudio por ele próprio gravado, relatando prática de burla à plataforma Uber, com o objetivo de obter vantagem indevida.

Feitas essas assinalações passo ao exame da questão.

A dignidade da pessoa humana é um dos fundamentos da República Federativa, nos termos do inciso III do art. 1º da Constituição da República. Por ser essência e baliza de todos os direitos da personalidade, a agressão a esse princípio deve ser coibida.

Nessa direção, o art. 5º, V e X, da Carta Magna assegura o direito de indenização por danos morais; e o art. 186 do Código Civil dispõe: "aquele que por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito".

Para a caracterização do citado dano moral, é necessária a conjugação de três requisitos: a comprovação do dano; nexos de causalidade entre a conduta do empregador e o dano sofrido; a culpa (tendo o art. 927 do Código Civil introduzido, excepcionalmente, a responsabilidade objetiva, sem culpa, nas situações mais raras aventadas por aquela regra legal).

Conforme foi tratado em tópico anterior desta decisão, ainda que tenha causado assombro a comprovada técnica de gerenciamento da mão-de-obra por meio de algoritmos que prescindem da intervenção humana, no caso dos autos a reclamada exerceu o seu direito potestativo de rescisão contratual.

Ainda que tenhamos avançado quanto a matéria, pacificando o entendimento no sentido de que a dispensa coletiva deve ser socialmente justificada, a dispensa individual ainda encontra respaldo no poder potestativo do empregador.

Nesse contexto, é de somenos importância o conteúdo da mídia digital colacionada pela ré com a gravação que motivou o rompimento da relação jurídica.

Deste modo, não demonstrado que, ao exercer o direito de dispensar o empregado, a reclamada agiu com excesso ou abuso de direito, julgo improcedente o pedido de danos morais.

2.14 Litigância de má fé. Autor

A procedência de inúmeros pedidos demonstra que a parte autora apenas exerceu seu direito de ação nos termos da lei, não havendo que se falar em abuso, do direito de ação que a ele é constitucionalmente garantido.

Nestes termos, rejeito o pedido de aplicação de litigância de má-fé ao autor.

2.15 Litigância de má-fé. Testemunha

O depoimento da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva (id 34c8e7b) foi marcado pela contradição de suas declarações, traduzindo-se em tentativa inócua de adulteração dos fatos com o intuito de beneficiar a reclamada. Não se cuida de mero lapso, até porque provoca repercussões relevantes no âmbito do processo.

Houve consciente alteração da verdade dos fatos, a fim de beneficiar a ré. A gravidade da postura da testemunha mais se acentua porque, no dizer de Calmon de Passos, "Quem primeiro é atingido é o Estado-juiz, induzido a exercitar mal o seu poder-dever constitucional de dar efetividade às prescrições da ordem jurídica".

Ora, a testemunha, conscientemente, alterou a verdade dos fatos, ao declarar que "quem define o preço da viagem é o motorista", "que a Uber não determinada nenhum tipo de comodidade para o passageiro; que não há obrigatoriedade de água mineral no carro da Uber; que veio de Uber para cá e não lhe ofereceram água" e "que uma sucessão de avaliações negativas não ocasionam nenhuma consequência para o motorista".

Todos esses fatos relatados colidem frontalmente com os demais depoimentos, o conjunto probatório e até mesmo com as máximas de experiência comum daquilo que ordinariamente acontece.

Como se vê, o depoente não veio a juízo com a intenção de esclarecer os fatos, mas apenas com a nítida intenção de favorecer a parte ré. Sua conduta afeta não só a parte contrária, mas também, e principalmente, a credibilidade da Justiça, induzida que é, nessas circunstâncias, a erro.

A função exercida por uma testemunha na instrução de um feito é de primordial importância para se buscar a verdade. E apenas a verdade interessa ao Magistrado, pois só de posse dela será possível fazer justiça às partes e a todos os jurisdicionados. Por isso, as pessoas que se dispõem a exercer essa função devem ser sérias e comprometidas com a verdade.

Não se pode admitir que encarem o seu munus como se fosse uma brincadeira inconsequente ou um favorecimento pessoal. É preciso estabelecer e deixar bem claro a importância e a seriedade dos atos que se praticam num processo judicial.

Por tais razões, comportamentos como o da referida testemunha devem ser repudiados pelo Poder Judiciário, porque se mostram incoerentes com os princípios que norteiam a boa-fé e a lealdade processual, deveres estes que não se aplicam apenas às partes, mas também a todos aqueles que, de qualquer forma, participam do processo, consoante determina o caput do art. 77 do CPC de 2015.

E nem há que se dizer que a noção de lealdade é apenas processual, porque esta vem da experiência social, sendo hábito daquele que é honesto e atua com retidão, segundo os ditames de sua própria consciência, comportamento este, repita-se, que não foi observado pela testemunha supracitada.

A conduta antijurídica da testemunha Sr. Norival Oliveira Silva deve, portanto, ser reprimida, de modo a prevalecer, sempre, a dimensão ética do processo. Desta forma, impõe-se sua condenação ao pagamento de multa, no importe de R\$2.000,00 (dois mil reais), a ser revertida em favor da parte autora e cobrada oportunamente em execução de sentença.

Notifiquem-se o Ministério Público Federal e a Polícia Federal para que apurem e adotem as medidas cabíveis em face de eventuais CRIMES DE FALSO TESTEMUNHO (art. 342 do Código Penal) cometidos.

2.16 Justiça gratuita (art. 790, § 3º da CLT)

Observado o momento oportuno (OJ 269 da SDI-I/TST), ante o disposto no art. 790, § 3º da CLT, defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita,

para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais, em que pese o resultado dado a demanda.

2.17 Expedição de ofício

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da 1ª Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão, uma vez constatada a prática de fraude à legislação trabalhista e previdenciária.

Tendo em vista a constatação de irregularidade quanto ao objeto social (id 8cf0bcd) e atividade econômica da empresa (id dbd1ace), que atua no ramo de transporte individual de passageiros, expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

3. CONCLUSÃO

Diante do exposto, resolve a 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgar extinto o processo, sem resolução de mérito, relativamente ao pleito de condenação da ré na obrigação de efetuar os recolhimentos previdenciários, com fulcro nos artigos 485, IV do CPC 2015, c/c art. 769 da CLT; rejeitar as preliminares de incompetência material e de inépcia da petição inicial suscitadas pela ré. No mérito, resolve julgar PARCIALMENTE PROCEDENTES os pedidos formulados por RODRIGO LEONARDO SILVA FERREIRA em face de UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA para reconhecer o vínculo empregatício havido entre as partes e condenar a reclamada a pagar ao reclamante as seguintes parcelas:

- a) aviso prévio indenizado;
- b) 11/12 de férias proporcionais com 1/3;
- c) 13º salário proporcional de 2015 e 2016;
- d) FGTS com 40% de todo o contrato, inclusive verbas rescisórias,

exceto férias indenizadas;

- e) multa do art. 477, §8º da CLT;
- f) adicionais de duas horas extras por dia de trabalho e reflexos em aviso prévio indenizado (art. 487, §5º, da CLT), 13º salário (Súmula 45, do C. TST), férias com 1/3 (art. 142, §5º, da CLT), recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63, do C. TST);
- g) adicional noturno no percentual de 20% com relação ao labor executado entre as 22h e as 05h (art. 73, §2º, da CLT), observando-se o instituto da hora ficta noturna (art. 73, § 1º, da CLT), com reflexos (item I da Súmula 60 do C.TST) em aviso prévio, férias com 1/3, 13º salário (§ 3º do art. 487 da CLT, §§ 5º e 6º do art. 142 da CLT e art. 2º do Decreto 57.155/65) e recolhimentos de FGTS com 40% (Súmula 63 do C.TST);
- h) remuneração, em dobro, dos feriados laborados, nos termos da Súmula 146 do C.TST, observado o teor da Súmula 340 do C. TST e reflexos em FGTS com 40%;
- i) reembolso de R\$2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais por todo contrato de trabalho.

Para a determinação dos valores devidos, serão observados, em regular liquidação de sentença, os seguintes parâmetros: - adicional de hora extra de 50%; - jornada de trabalho de 10 horas; - frequência absoluta, trabalho em todos os feriados e no período noturno, caso não juntados, em liquidação de sentença, os relatórios com os dias e horários que o obreiro se ativou; - base de cálculo e divisor nos termos da Súmula 340 do C. TST; - apuração dos reflexos deferidos com a observância da Súmula 347 do C.TST.

A remuneração média para fins de cálculo das verbas rescisórias será apurada na fase de liquidação de sentença a partir dos extratos de id 3937e7b a id 3d4cd0f, observando-se o período reconhecido de vigência do contrato de trabalho.

Deverá a reclamada anotar a CTPS do autor, no prazo de 05 dias a partir de sua intimação específica, sob pena de aplicação de multa diária de R\$1.000,00 (hum mil reais). A função a ser anotada será de motorista, remuneração consistente em 80% sobre o faturamento das viagens, admissão em 20/02/2015 e saída em 17/01/2016.

Deverá a reclamada, ainda, proceder a comunicação da dispensa no sistema Empregador Web, no prazo de 05 dias contados de sua intimação específica, sob pena de indenização substitutiva, na hipótese de o autor não receber o seguro-desemprego por culpa atribuível à ré.

Defere-se à parte autora os benefícios da justiça gratuita, para isentá-la do pagamento de eventuais despesas processuais.

Tudo nos termos da fundamentação, que integra o presente decisum. Os demais pedidos são improcedentes.

Notifiquem-se o Ministério Público Federal e a Polícia Federal para que apurem e adotem as medidas cabíveis em face de eventual CRIME DE FALSO TESTEMUNHO (art. 342 do Código Penal) cometido pela testemunha Sr. Norival Oliveira Silva, com cópia da petição inicial, defesa, da ata de audiência, desta decisão.

Intime-se a testemunha Sr. Norival Oliveira Silva por meio de Oficial de Justiça, a tomar conhecimento da presente decisão, no prazo legal, no endereço declarado por ele na ata de id 34c8e7b.

Incidirão juros e correção monetária, observando-se o disposto no art. 883, da CLT e nas Súmulas 200, 211 e 381, do C.TST. Quanto ao FGTS deverá ser observada a OJ 302 da SDI-I, C.TST. Não se aplica, por ora, a correção monetária pelo IPCA-E.

Autoriza-se a dedução do IR sobre as parcelas deferidas à parte autora que tributáveis a cargo desta mediante comprovação nos autos pela reclamada, devendo ser observado o teor da OJ 400 da SDI-1/TST.

Quando da apuração do imposto de renda, determino sejam observadas a Instrução Normativa nº 1127 de 07/02/2011 da Secretaria da Receita Federal do Brasil-RFB e a Orientação Jurisprudencial nº 363 da SDI-I do Colendo TST.

Em respeito ao artigo 832, § 3º da CLT, declaro que as parcelas de natureza indenizatória da presente, para efeitos previdenciários, são as supra deferidas que constam do art. 28, § 9º da Lei 8.212/91; as demais têm natureza salarial, devendo haver incidência da contribuição social.

O cálculo de liquidação destacará em apartado o valor das contribuições previdenciárias devidas, do qual se dará vista à União, pelo prazo de 10 dias, para manifestação, considerando-se correto o cálculo caso não haja oposição, no prazo assinado acima. Homologado o cálculo, a reclamada será intimada a recolher o valor das contribuições apuradas, sob pena de execução (art. 114, inciso VIII, da CR/88).

Aplica-se ao cálculo das contribuições sociais devidas a atualização monetária prevista na legislação previdenciária, nos termos do art. 879, §4º da CLT, bem como os juros e multa moratórios determinados nos arts. 34 e 35 da Lei 8.212/91, sendo o termo de sua contagem o dia 10 do mês seguinte ao da competência a que se referirem, nos termos do art. 30, inciso I, alínea "b", do mesmo diploma legal.

Deverá a reclamada, ainda, comprovar os recolhimentos previdenciários referentes ao período contratual reconhecido, quota do empregado e do empregador (Lei 8.212/91, art. 33, § 5º), sob pena de expedição de ofício à Procuradoria Geral Federal.

Condeno a reclamada a pagar as custas processuais de R\$600,00 calculadas sobre R\$30.000,00, valor arbitrado para esse fim (art. 789, §2º, da CLT).

Expeça-se ofício à SRT, ao Ministério Público do Trabalho da Primeira Região, ao INSS e à União Federal (Receita Federal do Brasil), imediatamente, com cópia da petição inicial, defesa, ata de audiência e desta decisão.

Expeça-se ofício, imediatamente, à Secretaria de Finanças do Município de Belo Horizonte e a Secretaria de Estado de Fazenda do Estado de Minas

Gerais com cópia desta decisão para que referidos órgãos tomem as providências que entenderem cabíveis quanto a possíveis sonegações fiscais.

Intimem-se as partes.

Intime-se a União, oportunamente. Nada mais.

MÁRCIO TOLEDO GONÇALVES

Juiz do Trabalho

BELO HORIZONTE, 13 de Fevereiro de 2017.